Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 29 del 3 febbraio 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Venerdì, 3 febbraio 1961 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1776.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla raccolta delle olive nelle provincie di Grosseto, Latina, Pescara, Avellino e Cosenza.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1777.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla raccolta e alla lavorazione delle olive della provincia di Catanzaro.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1778.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla raccolta dell'uva, delle olive e delle castagne nella provincia di Potenza.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1779.

Norme sul trattamento economico e normativo dei braccianti agricoli avventizi e degli addetti alla raccolta delle olive della provincia di Lecce.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1780.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione delle trecce, dei cappelli di materia prima da intreccio e materie affini.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1776.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla raccolta delle olive nelle provincie di Grosseto, Latina, Pescara, Avellino e Cosenza.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto, per la provincia di Grosseto, l'accordo 27 dicembre 1952, per la determinazione del compenso in natura per le raccoglitrici di olive, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori e il Settore Terra dei Liberi Sindacati, la U.I.L. Terra, la Federbraccianti;

Visto, per la provincia di Latina, il contratto collettivo di lavoro 17 ottobre 1952, per gli addetti alla raccolta delle olive (campagna olearia 1952-53), stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, l'Associazione dei Coltivatori Diretti e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, l'Unione Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visti, per la provincia di Pescara il contratto collettivo di lavoro 3 febbraio 1955, per i lavoratori addetti alla coglitura delle olive, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro;

— l'accordo 21 ottobre 1955, per la determinazione delle variazioni di scala mobile e della maggiorazione forfettaria per festività infrasettimanali per i lavoratori addetti alla coglitura delle olive, stipulato tra la Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti - C.G.I.L. -, la Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

Visto, per la provincia di Avellino, il contratto collettivo di lavoro 23 novembre 1958, per i raccoglitori e le raccoglitrici di olive, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati, la Federazione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli - C.I.S.L. -;

Visto, per la provincia di Cosenza il contratto collettivo di lavoro 3 dicembre 1957, per le addette alla raccolta delle olive nella campagna olivicola 1957-1958, stipulato tra la Unione Provinciale degli Agricoltori e la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli - F.I.S.B.A. -, la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Fissi - C.G.I.L. -, il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti - U.I.L. Terra -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 5 della provincia di Grosseto, in data 21 maggio 1960, n. 5 della provincia di Latina, in data 20 giugno 1960, n. 7 della provincia di Pescara, in data 30 settembre 1960, n. 6 della provincia di Avellino, in data 22 aprile 1960, n. 3 della provincia di Cosenza, in data 27 agosto 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati i contratti e gli accordi indicati nel preambolo sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori addetti alla raccolta delle olive nelle province di Grosseto, Latina, Pescara, Avellino e Cosenza.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 novembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 23 gennaio 1961
Atti del Governo, registro n. 133, foglio n. 91. — VILLA

ACCORDO 27 DICEMBRE 1952 PER LA DETERMINAZIONE DEL COMPENSO IN NATURA PER LE RACCOGLITRICI DI OLIVE DELLA PROVINCIA DI GROSSETO

L'anno 1952 e questo dì 27 del mese di dicembre presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori, si sono riuniti i sigg.: Comandante *Antonio Concialini*, Vice Presidente dell'Unione Provinciale Agricoltori, assistito dal sig. *Salusti p. a. Francesco*, funzionario della Unione stessa; i sigg. *Magagnini Folco* del Settore Terra dei Liberi Sindacati, *Gostinicchi* rag. *Sergio* della U.I.L., Terra, *Barbato Saverio* della Federbraccianti.

Su richiesta delle Organizzazioni dei Lavoratori sopra menzionate è stato ampiamente riesaminato l'accordo già esistente in merito alla fissazione del compenso per la raccolta delle olive.

Dopo ampia ed animata discussione, non limitata alle modalità di retribuzione ma entrata altresì in merito alla sostanza sindacale del contratto di lavoro, le parti, convenuto che trattasi di cottimo con retribuzione in natura; considerato l'andamento del raccolto delle olive 1952-53, decidono quanto segue:

1) come compenso gr. 600 di olio per ogni staio (kg. 17) di olive raccolte, riferito a prodotto consegnato dai raccoglitori all'imposto di carico;

2) qualora il trasporto dall'imposto al frantoio o al magazzino padronale venga effettuato dai raccoglitori e questi forniscano in proprio, scale, balle e panieri verranno computati i seguenti abbuoni aggiuntivi da calcolarsi per ognuna delle sottonotate voci:

a) per fornitura balle, grammi 10 di olio per ogni staio di olive raccolte;

b) per fornitura scale, grammi 10 di olio per ogni staio di olive raccolte;

c) per fornitura panieri, grammi 10 di olio per ogni staio di olive raccolte;

d) per trasporto dall'imposto di carico al frantoio o al magazzino padronale, grammi 15 di olio per ogni staio di olive trasportate;

e) per zona con roccia affiorante e pendenza superiore al 40%, grammi 15 di olio per ogni staio di olive raccolte.

3) Rimangono comunque valide le consuetudini di miglior favore;

4) Il predetto accordo è valido per la campagna raccolta olive 1952-53 e si intende tacitamente confermato qualora non venga disdettato entro il 31 agosto di ogni anno da una delle Associazioni Sindacali Provinciali di Categoria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 12 OTTOBRE 1952 PER GLI ADDETTI ALLA RACCOLTA DELLE OLIVE NELLA PROVINCIA DI LATINA (CAMPAGNA OLEARIA 1952-53)

Il giorno 17 ottobre 1952 nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. di Latina, rappresentato dal suo Direttore dott. *Vincenzo Setari,* assistito dal Vice Segretario sig. *Angelo Barrotta,* si sono riuniti:

per l'Associazione Provinciale degli Agricoltori il Direttore dott. *Erasmo Ranucci* che assiste il dott. *Cardosi Paolo;*

per l'Associazione dei Coltivatori Diretti dott. *Rimini Carlo;*

per la C.I.S.L. sig. *Bernardis Quinto;*

per la C.G.I.L. sig. *Berti Mario,* Segretario Camera del Lavoro, assistito dal sig. *Angelini Armando* e dal sig. *Attanasio Franco,* Segretario Federbraccianti Provinciale;

per la U.I.L. sig. *Giulio Copparoni;*

per la C.I.S.N.A.L. prof. *Ennio Stefanini.*

I convenuti, dopo ampia ed amichevole discussione, hanno stabilito di procedere di comune accordo alla determinazione delle tariffe salariali da applicare per la campagna agraria 1952-53 per i lavoratori agricoli addetti alla raccolta delle olive.

Dette tariffe orarie comprensive del 6 %, stabilito dal contratto nazionale per quota ferie, festività e gratifica natalizia e della somma di L. 10,50, a titolo di sanatoria per gli aumenti fino ad oggi verificatisi nel costo della vita vengono determinate come segue:

A) Uomini dai 17 ai 65 anni . . . L. 125 l'ora;
B) » » 15 » 17 anni . . . » 94 »
C) Donne dai 14 ai 60 anni . . . » 80 »

Resta inteso che la paga oraria attribuita alle donne nella misura suddetta va riferita soltanto al lavoro di raccoglitura, mentre per il lavoro di coglitura sulla pianta fatto dalle stesse, viene stabilita la tariffa oraria di L. 95 l'ora.

Per la parte normativa le Associazioni interessate di comune accordo stabiliscono di intavolare nuove trattative e portarle a termine entro il 30 c. m.

Il presente accordo ha valore per la campagna olearia 1952-53 e s'intenderà tacitamente rinnovato per le campagne seguenti ove non venga disdettato da una delle parti contraenti entro il 30 settembre.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 3 FEBBRAIO 1955 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA COGLITURA DELLE OLIVE NELLA PROVINCIA DI PESCARA

L'anno 1955, addì 3 del mese di Febbraio in Pescara e nella Sede dell'U.R.L.M.O., su convocazione dell'Ufficio stesso, si sono riuniti i sigg. dott. *Federico Ghiotti* e ing. *Nicola Corsi*, rispettivamente Vice Presidente e Membro del Consiglio dell'Unione Provinciale degli Agricoltori, assistiti dal dott. *Vincenzo Pastore*, Direttore dell'Unione medesima; sig. *Vincenzo Domizio*, della Federazione Provinciale Coltivatori Diretti; sig. *Paris Violante* della C.I.S.L., Unione Sindacale Provinciale; sig. *Gerardo Di Francesco*, della Federbraccianti Provinciale aderente alla C.G.I.L., sig. *Antonio Perfetto*, Segretario Provinciale dell'U.I.L., assistito dal geom. *Aldo Cetrullo*, Segretario Regionale dell'U.I.L.; allo scopo di stipulare il seguente contratto provinciale di lavoro per i lavoratori addetti alla coglitura delle olive:

Presiede la riunione il dott. *Aristide Pistone*, Vice Direttore dell'U.R.L.M.O., assistito dal dott. *Domenico Bindi*, Capo Servizio Rapporti di Lavoro dello stesso Ufficio;

Dopo ampia e cordiale discussione, le parti sono addivenute alla stipulazione del contratto formulato come appresso:

Art. 1.

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro tra i concedenti agricoli, coltivatori diretti, mezzadri ed affittuari ed il relativo personale stagionale avventizio e giornaliero di ambo i sessi addetto alla raccolta delle olive.

Art. 2.

Si considera personale stagionale avventizio e giornaliero quello assunto dai concedenti agricoli, coltivatori diretti, mezzadri ed affittuari per la raccolta delle olive.

Art. 3.

Per assistenti e sorveglianti si intendono quei prestatori d'opera che non partecipano al lavoro manuale ed hanno la responsabilità del buono e regolare andamento del lavoro di una o più squadre.

Art. 4.

L'assunzione di tutti i prestatori d'opera riguardanti il presente contratto sarà effettuata secondo le norme di legge vigenti in materia di collocamento.

Art. 5.

Ai prestatori d'ópera assunti in gruppo o isolatamente per lavori fuori della loro normale residenza il datore di lavoro dovrà garantire l'ingaggio per tutta la durata delle operazioni stesse, salvo casi di incapacità o indisciplina nei quali il datore di lavoro potrà risolvere il contratto con preavviso di tre giorni.

In ogni caso le spese di viaggio di andata e ritorno sono a carico del datore di lavoro, a meno che questi non vi provveda direttamente con mezzi propri.

Art. 6

Ai lavoratori di cui al precedente articolo sarà inoltre corrisposta una indennità per il vitto pari a L. 100, (cento) a meno che il datore di lavoro non vi provveda direttamente.

In tal caso il vitto dovrà essere sano e sufficiente.

A detti lavoratori dovrà essere fornito un alloggio adeguato.

Art. 7.

Per il vitto ai lavoratori domiciliati nel luogo di lavoro valgono le consuetudini locali.

Art. 8.

La durata massima del lavoro è di 8 (otto) ore giornaliere e di 48 (quarantotto) settimanali.

Art. 9.

Si considera lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato, nonchè nella festa del Patrono del luogo di lavoro.

In tal caso la retribuzione verrà maggiorata del 25 %.

Art. 10.

Il personale ha diritto nella giornata ad un riposo intermedio di durata non superiore ad un'ora.

Art. 11.

Qualora il posto di lavoro disti oltre 5 Km. dal centro abitato, il tempo necessario per raggiungerlo e farne ritorno sarà compensato col pagamento di un quarto d'ora di retribuzione per ogni chilometro di effettiva percorrenza oltre i primi 5 (cinque).

Art. 12.

La retribuzione da corrispondere per ogni giornata di lavoro è fissata in:

UOMINI:

dai 18 ai 60 anni (unità piena) . . . . . . L. 800
dai 16 ai 18 anni . . . . » 720
dai 14 ai 16 anni . . . . » 640

DONNE:

dai 17 ai 55 anni (unità piena) . . . . . . L. 720
dai 14 ai 17 anni . . . . » 640

ASSISTENTI e SORVEGLIANTI . . . . L. 900

E' ammesso il corrispondente pagamento in natura. In tal caso va considerato il prezzo di mercato della oliva e dell'olio nel periodo e nel luogo di svolgimento del lavoro.

Art. 13.

Al lavoratore retribuito « a misura » dovrà essere garantito un guadagno superiore di almeno il 15% della retribuzione normale di cui all'art. 12.

Art. 14.

Ai lavoratori compete inoltre un'indennità in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari, quali: gratifica natalizia, ferie, ecc., che verrà corrisposta mediante una maggiorazione del 6% sull'insieme della retribuzione.

Art. 15.

A fine lavoro i datori di lavoro sono tenuti a rilasciare dichiarazioni sul mod. E. 1. per l'iscrizione negli Elenchi anagrafici dell'agricoltura dei lavoratori tenuti alle loro dipendenze.

Art. 16.

La durata del presente contratto è di due anni, a decorrere dal 3 febbraio 1955 e si intenderà tacitamente prorogato per eguale periodo, se una delle parti contraenti non avrà data disdetta all'altra, nelle forme di legge prima del 15 settembre di ogni biennio.

La tabella delle retribuzioni è ancorata alla variazione di scala mobile a partire dalla data odierna.

Il contratto ha efficacia per tutto il territorio della provincia di Pescara, con salvezza delle condizioni di miglior favore.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO 21 OTTOBRE 1955 PER LA DETERMINAZIONE DELLE VARIAZIONI DI SCALA MOBILE E DELLA MAGGIORAZIONE FORFETTARIA PER FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA COGLITURA DELLE OLIVE NELLA PROVINCIA DI PESCARA

L'anno 1955, il giorno 21 del mese di ottobre, in Pescara, nella sede dell'U.R.L.M.O., su convocazione dell'Ufficio stesso, si sono riuniti i sigg.: avv. *Vincenzo Pastore*, Direttore dell'Unione Provinciale Agricoltori; sig. *Vincenzo Domizio*, della Federazione Provinciale Coltivatori Diretti; sig. *Gerardo Di Francesco*, Segretario della Federbraccianti; sig. *Paris Violante*, della C.I.S.L. Unione Sindacale Provinciale; sig. *Antonio Perfetti*, della U.I.L. Camera Sindacale Provinciale;

allo scopo di determinare, in base all'accordo interconfederale di scala mobile per i salari agricoli stipulato il 21-9-1952, l'entità delle variazioni di scala mobile per il contratto provinciale della maestranza addetta alla coglitura delle olive.

Effettuati i conteggi in base ai verbali della Commissione Interconfederale Paritetica, del mese di febbraio 1955 (data di stipulazione del contratto) ad oggi, l'entità della variazione è risultata di punti 2,36 (due virgola trentasei) che, moltiplicati per 7 (valore del punto) danno una maggiorazione di L. 16,52.

Tale maggiorazione va apportata ai salari in denaro per giornata di 8 ore, con esclusione del 3° elemento, del contratto provinciale di lavoro per le maestranze addette alla coglitura delle olive, in vigore dal 3 febbraio 1955.

Viene anche determinata l'indennità di maggiorazione, a forfait, per le festività infrasettimanali, da apportare al 3° elemento, in riferimento alla legge 31 marzo 1954, n. 90, per le stesse maestranze, nella misura del 4% sull'insieme della paga-base e contingenza. Essa deve essere disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa la percentuale di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno, e altro titolo.

In totale il 3° elemento sarà costituito dal 6% contrattuale più il 4% di cui al presente accordo: In totale 10%.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 23 NOVEMBRE 1958 PER I RACCOGLITORI E LE RACCOGLITRICI DI OLIVE DELLA PROVINCIA DI AVELLINO

L'anno millenovecentocinquantotto, il giorno ventitrè del mese di novembre, presso la sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori di Avellino

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Avellino, rappresentata dal sig. *Rainone Luigi;*

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti di Avellino, rappresentata dal dott. *Maglione Antonio;*

la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati di Avellino, rappresentata dal sig. *Befaro Giovanni;*

la Federazione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli (C.I.S.L.) rappresentata dal sig. *Gastone Rapallini;*

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i raccoglitori e le raccoglitrici di olive della provincia di Avellino.

Art. 1.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di otto ore distribuite secondo le consuetudini locali. In ogni caso valgono le condizioni di maggior favore per i lavoratori.

Art. 2.

ASSUNZIONI

La assunzione dei lavoratori e delle lavoratrici da adibirsi ai lavori di bacchiatura, mungitura e raccolta delle olive deve aver luogo tramite i competenti Uffici di Collocamento. Non possono essere assunti i ragazzi e le ragazze di età inferiore 14 anni.

Art. 3.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Il lavoro effettuato oltre le otto ore giornaliere sarà considerato straordinario. Il lavoro straordinario è consentito nei soli casi di inderogabile necessità per cui la sua mancata esecuzione pregiudichi il raccolto del prodotto, e dovrà essere, di volta in volta, concordato con i lavoratori interessati o con i loro rappresentanti.

Il lavoro straordinario non potrà mai superare le due ore.

Tale lavoro sarà retribuito con le seguenti maggiorazioni sulla paga oraria globale del lavoro normale:

lavoro straordinario	16 %
lavoro festivo	25 %
lavoro straordinario festivo	40 %

In ogni caso valgono le condizioni di maggior favore per i lavoratori.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che formano la retribuzione oraria dei lavoratori addetti alla bacchiatura, mungitura e raccolta delle olive sono la paga base, l'indennità di contingenza ed il terzo elemento.

La retribuzione oraria globale è la seguente:

Art. 4.

Uomini:

dai 18 ai 65 anni	L. 140
dai 16 ai 18 anni	» 130
dai 14 ai 16 anni	» 115

Donne:

dai 18 ai 55 anni	L. 135
dai 16 ai 18 anni	» 125
dai 14 ai 16 anni	» 110

Nei casi in cui il salario viene corrisposto in natura si deve tenere sempre come base il salario in danaro.

I generi in natura saranno calcolati in base al prezzo di mercato.

Art. 5.

VITTO

Senza dar luogo a detrazioni ed in aggiunta alla paga il datore di lavoro ha l'obbligo di somministrare il vitto giornaliero consistente in:

una minestra calda;
500 grammi di pane;
100 grammi di companatico;
mezzo litro di vino.

Qualora il lavoratore rinunzi al vitto avrà diritto al suo corrispettivo in danaro in L. 350, oltre la paga giornaliera. Il datore di lavoro è obbligato a provvedere, con personale a suo carico, alla confezione del pasto caldo.

Art. 6.

CASSETTA DI MEDICAZIONE

E' obbligo del datore di lavoro di mettere a disposizione, sul luogo di lavoro, una cassetta di medicazione per i primi soccorsi in caso di infortunio.

Art. 7.

ALLOGGI

Il datore di lavoro dovrà provvedere a dare alloggio ai lavoratori costretti a pernottare nell'azienda.

I dormitori degli uomini dovranno essere divisi da quelli delle donne. I locali adibiti a tale uso dovranno rispondere alle norme igieniche e sanitarie prescritte dalla legge.

Art. 8.

SPESE DI VIAGGIO ED INDENNITÀ DI PERCORSO

Per i lavoratori locali si applica l'indennità di percorso prevista dal contratto collettivo provinciale dei braccianti avventizi in vigore.

Per i lavoratori provenienti da altri Comuni o Provincie, anche se pernottano in locali fuori dell'azienda, le spese di viaggio sono a completo carico del datore di lavoro.

Art. 9.

INDENNITÀ DI CAROPANE

I lavoratori e le lavoratrici addetti alla bacchiatura, mungitura e raccolta delle olive hanno diritto alla indennità di caropane come previsto dalle disposizioni di legge vigenti, e cioè L. 30 (a norma della lettera *B* dell'art. 1 della legge 6 maggio 1947, n. 563) oltre a L. 20 per ogni familiare a carico al giorno.

Per quanto non previsto nel presente accordo si fa riferimento al contratto integrativo provinciale per i braccianti avventizi.

Il presente Contratto ha la validità di un anno e si intende tacitamente rinnovato qualora una delle parti non lo disdica almeno un mese prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 3 DICEMBRE 1957 PER LE ADDETTE ALLA RACCOLTA DELLE OLIVE IN PROVINCIA DI COSENZA NELLA CAMPAGNA OLIVICOLA 1957-1958

L'anno millenovecentocinquantasette, il giorno 3 del mese di dicembre, in Cosenza, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, sotto la presidenza dell'avv. Guglielmo Nucci, Direttore dell'Ufficio predetto, assistito dal dott. Pasquale Magarò, Capo del Servizio « Rapporti di Lavoro » dell'Ufficio stesso

t r a

la UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal dott. *Franco Loise*, Vice Presidente della stessa e con l'intervento dei sigg. agricoltori *Nicola Cherubini*, *Mario Greco*, avv.ti *Francesco Amantea* e *Giuseppe Mascaro*, assistiti dal dott. *Emanuele Pisani*, Direttore dell'Unione predetta;

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI - F.I.S.B.A. Provinciale, rappresentata dal suo Segretario sig. *Bruno Agnolin*, assistito dal sig. *Nicolò Reverdito*, Segretario Generale della Unione Provinciale Sindacale C.I.S.L.,

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI SALARIATI FISSI, Federbraccianti Provinciale, rappresentata dal suo Segretario responsabile sig. *Pasquale D'Ippolito*, assistito dal sig. *Antonio Bloise*, Segretario responsabile della Camera Confederale del Lavoro e dal sig. *Donato Gerardo*, responsabile dell'Ufficio « Contratti e Vertenze » della predetta Camera del Lavoro;

il SINDACATO PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI DELLA U.I.L. - Terra, rappresentato dal sig. cav. *Giuseppe Caputo*, Segretario della Camera Sindacale Provinciale dell'Unione del Lavoro,

viene stipulato il presente « *Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per le Addette alla raccolta delle olive in provincia di Cosenza nella campagna olivicola* 1957-1958 ».

Art. 1.

ASSUNZIONI

Le assunzioni delle addette alla raccolta delle olive sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 2.

RETRIBUZIONI

La retribuzione resta fissata nella misura di L. 580 il giorno per le raccoglitrici di età superiore agli anni 16 e di L. 460 il giorno per quelle di età inferiore agli anni 16.

Le retribuzioni, di cui al presente articolo, s'intendono comprensive di ogni indennità contrattuale.

Per quanto riguarda la coppetta valgono le consuetudine locali.

Art. 3.

ORARIO DI LAVORO

Le paghe di cui sopra s'intendono fissate per la giornata normale di otto ore di lavoro.

L'eventuale lavoro straordinario sarà retribuito con una maggiorazione del 20 % sulla paga globale.

Art. 4.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale, di 24 ore consecutive, deve essere concesso possibilmente in coincidenza con la domenica.

Qualora lo stesso non dovesse essere concesso nella giornata festiva, di cui sopra, il lavoro prestato in tale giornata sarà retribuito con una maggiorazione del 25 % sulla paga globale.

Art. 5.

RICHIAMO NORME C.C.P.L. 20 MAGGIO 1955

Per quanto non disciplinato dal presente contratto le parti convengono di fare riferimento alla parte normativa del C.C.P.L. per i braccianti agricoli avventizi del 20 maggio 1955.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1777.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla raccolta e alla lavorazione delle olive della provincia di Catanzaro.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visti, per la provincia di Catanzaro.

— il contratto collettivo 19 dicembre 1957, per la manodopera addetta alla raccolta ed alla lavorazione delle olive per l'annata 1957-58, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L., l'Unione Provinciale - C.I.S.L., la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L.;

— il contratto collettivo 21 novembre 1958 per la manodopera addetta alla raccolta e alla lavorazione delle olive per l'annata 1958-59, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori e l'Unione Provinciale C.I.S.L., la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Catanzaro, in data 10 febbraio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi indicati nel preambolo sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori addetti alla raccolta ed alla lavorazione delle olive nella provincia di Catanzaro.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 novembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 23 gennaio 1961
Atti del Governo, registro n. 133, foglio n. 92. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 19 DICEMBRE 1957 RELATIVO ALLA MANO D'OPERA ADDETTA ALLA RACCOLTA E ALLA LAVORAZIONE DELLE OLIVE ANNATA 1957-58

L'anno millenovecentocinquantasette il giorno 19 del mese di dicembre, in Catanzaro, sotto la Presidenza del signor Prefetto della Provincia, dott. *Giovanni Nicosia*, con l'assistenza del Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro rag. *Domenico Ferrari* si sono riuniti i sigg.: Barone *Antonio Raffaelli*, Presidente della Unione Provinciale degli agricoltori; Barone *Francesco Nicotera Severisio*, avv. *Giovanni D'Andrea* - Vice Presidenti dell'Unione nonchè i sigg. comm. *Giuseppe Palopoli*, marchese *Antonio Susanna*, avv. *Francesco Martucci* con l'assistenza del sig. Direttore *Giuseppe Cirillo*;

Pasquale Poerio, Segretario responsabile della Camera Confederale del Lavoro, *Beniamino Sacco* e *Francesco Froio*, segretari provinciali della Federbraccianti aderente alla Camera Confederale del Lavoro;

Roberto Pomini, Segretario Generale dell'Unione Provinciale C.I.S.L., *Antonio Cosma*, Segretario Provinciale della F.I.S.B. aderente alla C.I.S.L., *Valerio Caroleo*, Dirigente del settore terra della C.I.S.L.;

Pasquale Brunetti, Segretario Provinciale della Camera Sindacale dell'U.I.L., *Alberto Consarino* della U.I.L. terra, ed hanno stipulato il seguente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per la raccolta olearia 1957 - 58.

Art. 1.

APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro stabilisce il trattamento normativo e salariale da applicarsi ai lavoratori comunque addetti alla raccolta delle olive ed alla lavorazione delle stesse e sempre che quest'ultima avvenga nell'ambito dell'azienda agricola e per conto della stessa.

Art. 2.

SISTEMA DELLA RACCOLTA

I sistemi di raccolta sono i seguenti: sistema della utilizzazione diretta, sistema della raccolta a misura, sistema della compartecipazione, sistema della gabella, sistema della stima e sistema del cottimo.

Art. 3.

ASSUNZIONE DELLA MANO D'OPERA

Per l'assunzione della mano d'opera addetta alla raccolta delle olive e per tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme previste dalle leggi vigenti.

Prima di procedere all'assunzione della mano d'opera forestiera, dovrà risultare occupata la mano d'opera disponibile del Comune nel territorio nel quale si trova l'azienda.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è il seguente: per i mesi di settembre, ottobre e novembre, marzo e aprile è di otto ore: per i mesi di dicembre, gennaio e febbraio è di sette ore.

Il lavoro straordinario è quello eseguito oltre l'orario normale di cui sopra.

Il lavoro festivo è quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi previsti dalla legge, oltre che alla festa del Santo Patrono del luogo.

Sono festivi i seguenti giorni: Ognissanti, 4 Novembre, 8 Dicembre, 25 dicembre; 26 dicembre, Capo d'anno, Epifania, S. Giuseppe e 25 aprile.

Il lavoro notturno è quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria fino all'alba.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi alle retribuzioni giornaliere sono:

Lavoro straordinario	16 %
Lavoro festivo	25 %
Lavoro notturno	30 %
Lavoro straordinario festivo	50 %

Art. 5.

SALARI

I salari per ogni giornata di lavoro da corrispondere ai lavoratori addetti alla raccolta delle olive sono i seguenti:

UOMINI:

	fino al 30-11-57	dal 1°-12-57
dai 18 ai 65 anni	L. 832	L. 845
dai 17 ai 18 anni	» 668	» 678
dai 16 ai 17 anni	» 627	» 636
dai 15 ai 16 anni	» 503	» 511
dai 14 ai 15 anni	» 421	» 428

DONNE:

dai 17 ai 55 anni	L. 586	L. 595
dai 16 ai 17 anni	» 520	» 528
dai 15 ai 16 anni	» 463	» 470
dai 14 ai 15 anni	» 421	» 428

I suddetti salari sono comprensivi della paga base, indennità di contingenza e terzo elemento.

Le sopra elencate paghe giornaliere saranno aumentate di tutti gli eventuali punti di scala mobile che dovessero maturare successivamente.

In aggiunta ai salari sopra indicati deve essere corrisposta l'indennità di caropane nella misura di L. 30 giornaliere per il lavoratore e di L. 20 giornaliere per ogni persona a carico avente diritto a norma di legge.

Per gli addetti ai frantoi il salario giornaliero è il seguente, per dieci ore di lavoro:

Frantoiano: litri 2.090 di olio al giorno.

Capo frantoiano: litri 2.200 di olio al giorno.

Le raccoglitrici e gli addetti ai frantoi avranno la facoltà di riscuotere il salario sia in danaro che in natura.

Nel caso si dovesse corrispondere il salario in natura, il quantitativo di olio da corrispondersi per ogni giornata lavorativa non dovrà mai essere inferiore al salario in danaro stabilito dal presente contratto, ragguagliato al prezzo corrente di consumo dell'olio.

Art. 6.

RACCOLTA A MISURA

Per la raccolta a misura, fermo restando la consuetudinaria misura del tomolo per la raccolta delle olive riferita alle diverse località, viene fissato il compenso di litri 1.200 (litri uno ed un quinto) di olio, per ogni tomolo di olive raccolte, salve per le località ove il tomolo consuetudinario è al disotto di Kg. 50 compreso, per il quale viene fissato il compenso di litri 1.125 (litro uno ed un ottavo) di olio.

Alla raccoglitrice deve essere comunque garantito il minimo di salario giornaliero da calcolarsi sull'intera campagna ed in base a tutte le effettive giornate di lavoro prestate.

Art. 7.

PAGAMENTO IN NATURA

Nei pagamenti in natura, l'olio da corrispondersi deve essere « olio puro di oliva » di normale pressione che man mano si produce nell'azienda con esclusione di olio di rimacino ed inferno.

Art. 8.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro, dovuta a sopravvenuta causa di forza maggiore, alla mano d'opera deve essere riservato il seguente trattamento:

— se hanno raggiunto il posto di lavoro ed iniziato lo stesso, spetta oltre il salario per le ore prestate, l'indennità di percorso, ove competa;

— se il lavoro viene interrotto entro le prime quattro ore, e qualora abbiano raggiunto almeno le tre ore, spetterà mezza giornata di salario;

— se il lavoro viene interrotto dopo la quinta ora, spetterà il pagamento dell'intera giornata.

Art. 9.

COTTIMO

Per tutte le forme di cottimo, differenti dalla raccolta a misura, i compensi dovuti alle raccoglitrici ed ai lavoratori, dovranno essere pari alla paga giornaliera come specificato nell'articolo dei salari, aumentata del 10 %.

Art. 10.

SPESE DI VIAGGIO

Il datore di lavoro per l'impiego della mano d'opera forestiera dovrà provvedere al rimborso delle spese di viaggio di andata e ritorno dal luogo di residenza al posto di lavoro, tranne nei casi dovuti ad interruzione di lavoro per ragioni dipendenti dalla volontà del lavoratore, ad eccezione di cause dovute a malattia ed infortunio.

Art. 11.

ALLOGGI

Nel caso sia richiesto dal datore di lavoro il pernottamento del lavoratore in azienda, al lavoratore dovrà essere assicurato un alloggio igienico e, laddove esiste la consuetudine, anche il vitto.

Art. 12.

INDENNITÀ DI PERCORSO

Il datore di lavoro ha facoltà di provvedere con mezzi propri al trasporto della mano d'opera dal luogo di residenza del lavoratore al posto di lavoro e viceversa, e nel caso non vi provveda dovrà corrispondere alla mano d'opera una indennità di percorso pari ad un quarto d'ora di salario per chilometro di eccedenza sulla distanza chilometrica che dovrà calcolarsi in franchigia per i primi quattro chilometri.

Il percorso deve essere quello più breve effettuato sulle vie pubbliche transitabili e percorsi autorizzati al transito.

Art. 13.

SISTEMA DELLA COMPARTECIPAZIONE

Nel sistema della compartecipazione deve essere data dai proprietari la precedenza assoluta ai coltivatori del fondo per gli appezzamenti di terra da essi coltivati sui quali esistono piante di olive. Nel caso non esiste il coltivatore diretto del fondo, la precedenza deve essere data, prima ai lavoratori agricoli della azienda esistente nello stesso Comune e dopo ai coltivatori diretti,

anzitutto del posto, che impegnano nella raccolta mano d'opera propria e familiare. In questa seconda ipotesi la concessione in compartecipazione verrà preferibilmente affidata alle Cooperative agricole del luogo purchè prestino idonee garanzie di indole economica pari ad un dodicesimo del valore del prodotto nella misura concordata. Nel caso di contestazione si seguiranno i criteri di stima come per la gabella.

Nella compartecipazione, in compenso del lavoro e delle spese eventualmente sostenute, deve essere attribuita ai compartecipanti una quota del quantitativo di olive raccolte. Questa quota, di compartecipazione, fermi restando gli oneri reciproci dei lavoratori e dei proprietari conduttori, viene fissata nel minimo del 24 per cento ai coltivatori diretti del terreno sottostante alle piante di ulive, comunque coltivino stabilmente (coloni, mezzadri, ecc.) da almeno un anno il terreno stesso; e del 22% ai compartecipanti estranei al fondo, sempre che tanto gli uni che gli altri abbiano curato i lavori di rampatura e che curino la raccolta ed il trasporto delle olive al frantoio, quando questo non disti più di quattro chilometri dal posto di raccolta, con divisione del prodotto in olio al netto del pagamento del frantoio. Qualora invece il frantoio stesso disti più di quattro chilometri dall'uliveto, il trasporto, oltre ai primi quattro chilometri, va a carico sia del proprietario concedente che del compartecipante concessionario, ognuno per la quantità di prodotto di sua spettanza.

Ferme restando la ripartizione consuetudinaria praticata nelle varie zone ed i reciproci apporti delle parti con divisioni ad un terzo, la divisione ad un quarto va aumentata dell'8%, quella ad un quinto del 10%, quella ad un sesto del 12%, quest'ultima solo nel caso che gli apporti delle parti siano diversi da quelli precisati per il minimo fissati al 22 ed al 24%.

Art. 14.

SISTEMA DELLA GABELLA

Nelle concessioni in gabella deve essere data dai proprietari la precedenza assoluta ai coltivatori del fondo degli appezzamenti di terra da essi coltivati e sui quali esistono le piante di ulivi.

Nel caso non vi sia il coltivatore diretto del fondo, la precedenza dev'essere data prima ai lavoratori agricoli dell'azienda residenti nello stesso comune, poi ai coltivatori diretti anzitutto del posto che impegnano nella raccolta mano d'opera propria e familiare. In questa seconda ipotesi la concessione in gabella deve essere, effettuata preferibilmente a Cooperative agricole del luogo a condizioni che sia i primi che le seconde prestino idonee garanzie tecniche ed economiche.

Per la concessione della gabella, deve essere adottato il sistema della stima aperta a mezzo di un perito scelto di accordo tra le parti, o a mezzo di due periti scelti uno per ciascuno dalle parti. In caso di disaccordo tra i due periti, si ricorre alla nomina di un terzo perito designato dal Pretore su istanza della parte diligente. I periti estimeranno per volume la quantità di olive utilizzabili nel fondo tenendo conto della loro progressiva maturazione e dei limiti massimi di cascola. La concessione della gabella, a stima avvenuta, verrà attribuita secondo le consuetudini.

Nel caso, sia di gabella che di compartecipazione, se il proprietario desidera la consegna di olive della quota di sua spettanza, questa avverrà sul posto di raccolta convenuto tra le parti e ciò senza che abbia luogo alcuna modifica delle condizioni di gabella e della quota di compartecipazione. Qualora non esiste il frantoio del proprietario, la scelta del frantoio dove verranno molite le olive dovrà avvenire in pieno accordo tra le parti e la suddivisione del prodotto dovrà effettuarsi nel frantoio stesso immediatamente dopo la molitura e la separazione.

Art. 15.

SISTEMA DELLA RACCOLTA A STIMA

Quando non concorrono le condizioni della gabella, che agli effetti della stima tiene conto di una diminuzione del frutto a compenso del lavoro che sarà eseguito dall'assegnatario, ed invece è praticata la raccolta a stima, che si ha calcolando l'effettiva quantità di frutto esistente sulla pianta, comprensivo dell'aumento che esso avrà durante la campagna olearia, dovrà essere corrisposto dal concedente all'assegnatario un compenso per ogni tomolo di ulive raccolte pari a quanto stabilito per la raccolta a cottimo.

Art. 16.

Gli agricoltori si impegnano di concedere la raccolta e la utilizzazione delle olive in una qualsiasi delle forme predette ai coltivatori manuali, sempre che i proprietari o i conduttori del fondo non intendano procedere alla raccolta delle olive con il sistema della utilizzazione diretta.

Art. 17.

CONDIZIONI DI MIGLIORE FAVORE

Restano salve le condizioni di miglior favore acquisite di fatto dai lavoratori.

Art. 18.

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento ai contratti nazionali e provinciali per i braccianti agricoli avventizi.

Art. 19.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

Nel caso di inosservanza del presente contratto la soluzione delle vertenze è demandata in prima istanza alle Organizzazioni Sindacali Provinciali stipulanti, le quali dovranno decidere entro quindici giorni ed in seconda istanza all'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO 21 NOVEMBRE PER LA MANO D'OPERA ADDETTA ALLA RACCOLTA E ALLA LAVORAZIONE DELLE OLIVE PER LA ANNATA 1958-1959

L'anno millenovecentocinquantotto, addì 21 novembre, in Catanzaro, presso i locali dell'Unione Provinciale degli Agricoltori, sono convenuti i sigg.:

Antonio Raffaelli, Presidente dell'Unione Provinciale degli Agricoltori, assistito dal Direttore dell'Unione stessa *Giuseppe Cirillo;*

Antonio Cosma, Segretario Provinciale della F.I.S.B.A. aderente alla C.I.S.L.; *Roberto Pomini*, Segretario Provinciale dell'Unione Sindacale C.I.S.L. di Catanzaro;

Beniamino Sacco, Segretario Provinciale della Federbraccianti, aderente alla C.G.I.L.; *Pasquale Pocrio* Segretario Provinciale della Camera del Lavoro di Catanzaro;

i quali, aderendo all'invito loro rivolto da parte del Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, rag. Domenico Ferrari, in precedenza sollecitato dai rappresentanti dei lavoratori a causa delle fallite precedenti trattative, hanno ripreso la discussione ed unanimamente hanno concordato quanto segue:

Articolo unico.

Di confermare integralmente il contratto provinciale di lavoro per la raccolta ed utilizzazione delle olive, stipulato il giorno 19 dicembre 1957, sotto la presidenza del Prefetto della Provincia, dott. Giovanni Nicosia, anche per la corrente annata olearia 1958-1959, ad eccezione dei salari indicati all'art. 5 del predetto contratto, che vengono così modificati per effetto degli scatti di scala mobile verificatisi dal 1° gennaio 1958 ad oggi in punti 6,48:

UOMINI

dai	18	ai	65	anni	L.	899
»	17	»	18	»	»	721
»	16	»	17	»	»	677
»	15	»	16	»	»	543
»	14	»	15	»	»	455

DONNE

dai	17	ai	55	anni	L.	633
»	16	»	17	»	»	562
»	15	»	16	»	»	500
»	14	»	15	»	»	455

Il resto del precitato art. 5 dell'accordo resta invariato.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

castagne nella provincia di Potenza.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visti, per la provincia di Potenza:

— il contratto provinciale 4 dicembre 1957, relativo ai prestatori d'opera addetti ai lavori di raccolta dell'uva, delle olive e delle castagne, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Lucana Coltivatori Diretti, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Provinciale Sindacale (C.I.S.L.), la Confederterra Provinciale (C.G.I.L.), la Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.);

— l'accordo 12 ottobre 1958, relativo all'aggiornamento salariale per i braccianti agricoli giornalieri addetti alla raccolta dell'uva, delle olive e delle castagne, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori e la Confederterra Provinciale (C.G.I.L.);

— l'accordo 15 luglio 1959 per l'unificazione della decorrenza dei contratti agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Lucana Coltivatori Diretti e l'Associazione Autonoma Contadini, la Confederterra Provinciale (C.G.I.L.), l'Unione Provinciale Sindacale (C.I.S.L.) e la Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.);

Vista la pubblicazione nel *Bollettino* n. 4 dei contratti collettivi di lavoro del 28 gennaio 1960 dei contratti ed accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto e gli accordi collettivi indicati nel preambolo sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori addetti alla raccolta dell'uva, delle olive e delle castagne della provincia di Potenza.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 novembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 23 gennaio 1961
Atti del Governo, registro n. 133, foglio n. 93. — VILLA

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO 4 DICEMBRE 1957 RELATIVO AI PRESTATORI D'OPERA ADDETTI AI LAVORI DI RACCOLTA DELL'UVA, DELLE OLIVE E DELLE CASTAGNE NELLA PROVINCIA DI POTENZA

L'anno 1957, addì 4 del mese di dicembre, nella sede dell'Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione di Potenza, tra i sigg. dott. *Lo Sardo Giuseppe,* per l'Unione Provinciale Agricoltori; sig. *Ronzano Pasquale,* per l'Unione Provinciale Sindacale; sig. *Arduino Rocchi,* per la Confederterra Provinciale; sig. *Donato Manieri,* per la Confederterra Provinciale; dottor *Guerrieri Andrea,* per la Federazione Lucana Coltivatori Diretti; geom. *Donato Cardone,* per la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti; sig. *Rapolla Pietro,* per la Camera Sindacale Provinciale U.I.L.

viene stipulato il seguente contratto provinciale di lavoro che regola i rapporti di lavoro tra le aziende agricole ed i braccianti avventizi addetti alla raccolta dell'uva, delle olive e delle castagne, da valere nel territorio della provincia di Potenza;

presiede la riunione il dott. *Francesco Ugo Campolonghi,* Direttore dell'U.R.L.M.O. di Potenza.

Art. 1.

ASSUNZIONI

Le assunzioni degli addetti ai lavori di raccolta dell'uva, delle olive, e delle castagne sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul Collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 2.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale giornaliero di lavoro è di 8 ore.

Art. 3.

LAVORO STRAORDINARIO-FESTIVO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato nonchè per la festa del Patrono del luogo di lavoro.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere. Esso dovrà concordarsi tra le parti nei soli casi di evidente necessità, per i quali la mancata prestazione sarebbe di pregiudizio al raccolto e non potrà avere carattere continuativo stagionale.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	16 %
Lavoro festivo	25 %
Lavoro straordinario festivo	40 %

da calcolarsi direttamente sulla paga base e contingenza normali.

Art. 4.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che compongono la retribuzione dei lavoratori addetti alla raccolta dell'uva, delle olive e delle castagne sono i seguenti:

a) paga base;

b) indennità di contingenza;

c) indennità dell'11 % (3° elemento compensativo di ferie, festività nazionali e infrasettimanali, gratifica natalizia ecc).

Art. 5.

CLASSIFICAZIONI E RETRIBUZIONI PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

Uomini

Dai 18 ai 65 anni compiuti	100 %
Dai 17 ai 18 anni compiuti	80 %
Dai 16 ai 17 anni compiuti	75 %
Dai 15 ai 16 anni compiuti	60 %
Dai 14 ai 15 anni compiuti	50 %

Donne

Dai 17 ai 55 anni compiuti	70 %
Dai 16 ai 17 anni compiuti	62 %
Dai 15 ai 16 anni compiuti	55 %
Dai 14 ai 15 anni compiuti	50 %

I lavoratori delle categorie disciplinate dal presente contratto sono i bacchiatori, raccoglitori sull'albero, i trasportatori nell'ambito del fondo, i raccoglitori a terra, i vendemmiatori, i lavoranti al magazzino addetti alla scelta delle castagne e tutti coloro che prestano la loro opera nella raccolta delle olive, dell'uva e delle castagne.

Art. 6.

PREVIDENZA ASSISTENZA ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie e gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Art. 7.

INFORTUNI SUL LAVORO

E' obbligo del datore di lavoro di tenere nell'azienda una cassetta di medicazione per i primi soccorsi in caso di infortunio ed a fornire un mezzo di trasporto per il posto di medicazione, e se necessario, per l'ospedale più vicino.

Art. 8.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 9.

INDENNITÀ DI PERCORSO E PERNOTTAMENTO

Qualora il luogo di lavoro disti, per la via più breve praticabile, oltre 4 chilometri dal centro abitato, il datore di lavoro dovrà provvedere, con mezzo idoneo, al trasporto degli operai. Se l'imprenditore non dispone di tale mezzo, sarà corrisposta al prestatore d'opera, per ogni chilometro percorso oltre i 4, una paga equivalente a 15 minuti di lavoro effettivo. Nell'ipotesi che il tempo occorrente per il percorso di andata e ritorno dall'abitato al posto di lavoro superi complessivamente le due ore ed il trasporto si effettui con mezzi forniti dal datore di lavoro, l'eccedenza oraria oltre le due ore sarà computata, a tutti gli effetti, come lavoro realmente prestato.

Il datore di lavoro, ove ne disponga, deve mettere a disposizione dei lavoratori i mezzi per il ritorno subito dopo la cessazione della prestazione d'opera. Ai lavoratori che pernottino sul posto di lavoro è dovuto, ricorrendo le condizioni di cui sopra, il totale rimborso delle eventuali spese di viaggio. Agli stessi sarà corrisposto un piatto caldo con il pane, in misura sufficiente e quanto altro previsto dalle consuetudini locali.

Art. 10.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art. 11.

SUDDIVISIONE DELLA PROVINCIA IN ZONE

Agli effetti dei minimi salariali, la Provincia viene suddivisa in tre zone.

Appartengono alla prima zona i Comuni di: Acerenza - Atella - Banzi - Barile - Genzano - Lavello - Melfi - Montemilone - Oppido Lucano - Palazzo S. Gervasio - Rapolla - Rionero - S. Arcangelo - Senise - Tolve - Venosa.

Appartengono alla seconda zona i Comuni di: Avigliano - Baragiano - Bella - Corleto Perticara - Filiano - Forenza - Guardia Perticara - Grumento Nova - Marsiconuovo - Maschito - Missanello - Montemurro - Muro Lucano - Picerno - Pietragalla - Pignola - Ripacandida - Ruoti - Ruvo del Monte - Satriano - S. Chirico Nuovo - Spinoso - Tito - Tramutola - Vietri - Viggiano.

Appartengono alla terza zona tutti gli altri Comuni della Provincia.

Ai lavoratori della prima zona sono applicabili le tariffe intere, per quelli della seconda e terza zona saranno fatte, rispettivamente, le detrazioni del 5 % e del 10 %.

Art. 12.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi e l'imprenditore debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la disciplina.

Art. 13.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Le controversie individuali saranno devolute, in prima istanza, alle associazioni locali di categoria e successivamente a quelle provinciali.

In caso di mancato accordo l'ulteriore tentativo di bonario componimento sarà esperito presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e Massima Occupazione di Potenza, salvo ed impregiudicato il diritto delle parti di adire il competente Magistrato.

Art. 14.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione, la interpretazione del presente contratto saranno devolute, in prima istanza alle associazioni stipulanti; successivamente all'Ufficio Regionale del Lavoro per il tentativo di conciliazione.

Art. 15.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha la durata iniziale di due anni con decorrenza dalla data di stipulazione.

Esso s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, tranne non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO 12 OTTOBRE 1958 RELATIVO ALL'AGGIORNAMENTO SALARIALE PER I BRACCIANTI AGRICOLI GIORNALIERI ADDETTI ALLA RACCOLTA DELL'UVA, DELLE OLIVE E DELLE CASTAGNE

Scatti di scala mobile fino al 1° agosto 1958

L'anno 1958 addì 12 del mese di ottobre presso la sede della Unione Provinciale Agricoltori di Potenza, si sono incontrati i signori: *Donato Manieri,* della C.G.I.L.; *Giuseppe Lo Sardo,* della Unione Provinciale Agricoltori.

Debitamente delegati dalle rispettive organizzazioni sindacali, allo scopo di aggiornare la tabella salariale per i braccianti giornalieri avventizi addetti alla raccolta dell'uva, delle olive e delle castagne, per l'applicazione delle variazioni in aumento dovute agli scatti di scala mobile fino al 1° agosto 1958.

Le variazioni derivanti per scatti di scala mobile si riferiscono alla categoria uomo dai 18 ai 65 anni della I zona e per 8 ore di lavoro; per le altre zone e categorie uomini e donne, l'aumento è proporzionale.

Al presente accordo si allega la tabella delle nuove tariffe aggiornata.

I salari in questione vanno in applicazione dal 1° agosto 1958.

Scatti di scala mobile fino al 1° agosto 1958 e nuova tabella salariale

1ª ZONA

	Paga base	Indenn. Cond.	11 %	Paga oraria
Uomini	—	—	—	—
18-65 anni .	42,30	54,28	10,62	107,20
17-18 »	33,84	43,43	8,49	85,76
16-17 »	31,72	40,71	7,96	80,39
15-16 »	25,38	32,56	6,37	64,31
14-15 »	21,15	27,14	5,31	53,60
Donne				
17-55 anni	31,61	38,99	7,76	78,36
16-17 »	27,81	33,76	6,77	68,34
15-16 anni .	21,27	29,82	5,61	56,70
14-15 » .	21,15	27,14	5,31	53,60

2ª ZONA

	Paga base	Indenn. Cond.	11 %	Paga oraria
Uomini				
18-65 anni .	40,19	51,56	10,09	101,84
17-18 » .	32,15	41,25	8,07	81,47
16-17 »	30,14	38,67	7,56	76,37
15-16 »	24,11	30,94	6,05	61,10
14-15 »	20,09	25,67	5,03	50,79
Donne				
17-55 anni	30,13	36,24	7,30	73,67
16-17 »	26,30	32,06	6,42	64,78
15-16 »	23,30	28,45	5,69	57,44
14-15 »	20,09	25,67	5,03	50,79

3ª ZONA

	Paga base	Indenn. Cond.	11 %	Paga oraria
Uomini				
18-65 anni	38,07	48,84	9,56	96,47
17-18 »	30,46	39,08	7,65	77,19
16-17 »	28,55	36,64	7,17	72,36
15-16 »	22,84	29,41	5,74	57,99
14-15 »	19,04	24,42	4,78	48,24
Donne				
17-55 anni	28,50	34,33	6,91	69,74
16-17 »	25,10	30,39	6,10	61,59
15-16 »	21,95	26,95	5,37	54,27
14-15 »	19,04	24,42	4,78	48,24

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO 15 LUGLIO 1959 PER LA UNIFICAZIONE DECORRENZA CONTRATTI AGRICOLI

Il giorno 15 del mese di luglio 1959 in Potenza presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori, in via Pretoria 54 si sono incontrati i sigg.: *Donato Manieri,* Confederterra Provinciale, della C.G.I.L.; *Pasquale Ronzano,* Unione Provinciale, della C.I.S.L.; *Domenico Galotta,* Camera Sindacale Provinciale, della U.I.L.; *Leonardo Sarconi,* della Federazione Lucana Coltivatori Diretti; *Giuseppe Lo Sardo,* della Unione Provinciale Agricoltori; *Gennaro Laus,* della Associazione Autonoma Contadini;
tutti debitamente autorizzati dalle rispettive Organizzazioni per rivedere la data di decorrenza dei seguenti contratti collettivi provinciali per lavoratori agricoli:

1) Salariati fissi;

2) Braccianti avventizi;

3) Addetti ai lavori di raccolta uva, delle olive e delle castagne.

Dopo un esame della situazione contrattuale nella provincia, al fine di dare una migliore regolamentazione, si decide, di comune accordo, di uniformare la data di decorrenza dei suddetti contratti.

Pertanto tale data viene fissata nel primo settembre di ogni anno; inizio, in questa provincia, della *annata agraria.*

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1779.

Norme sul trattamento economico e normativo dei braccianti agricoli avventizi e degli addetti alla raccolta delle olive della provincia di Lecce.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recarte modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visti per la provincia di Lecce: il contratto collettivo 10 aprile 1957, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Provinciale Sindacati Lavoratori — C.I.S.L., la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati — C.G.I.L., l'Unione Italiana del Lavoro, al quale ha aderito, in data 10 aprile 1957, l'Unione Provinciale del Lavoro — C.I.S.N.A.L.; il contratto collettivo 18 agosto 1958, tra le medesime parti di cui al predetto contratto 10 aprile 1957 l'Associazione libera Coltivatori Diretti e Federazione Provinciale Braccianti e Salariati, la Unione Provinciale Italiana Lavoratori U.I.L.; il contratto collettivo 6 ottobre 1953, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, l'Associazione Libera dei Coltivatori Diretti, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacale Provinciale — C.I.S.L., la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti — C.G.I.L, l'Unione Provinciale Italiana Lavoratori — U.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 11 e n. 14 della provincia di Lecce, in data 26 giugno 1960 e 10 luglio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi indicati nel preambolo, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i braccianti agricoli avventizi e gli addetti alla raccolta delle olive nella provincia di Lecce.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 novembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 23 gennaio 1961
Atti del Governo, registro n. 133, foglio n. 94. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI VALEVOLE PER LA PROVINCIA DI LECCE

L'anno millenovecentocinquantasette il giorno 10 aprile in Lecce

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Lecce, rappresentata dal Presidente dott. *Giovanni Del Prete*, assistito dal Direttore dott. *Raffaele Gentile* e dal vice Direttore, perito agrario *Giuseppe Calò*;

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal Presidente, dott. *Pietro Fabrizio*, assistito dal Direttore gr. uff. *Eligio Sequi*.

e

la Unione Provinciale Sindacati Lavoratori della C.I.S.L. di Lecce, rappresentata dal Segretario Generale prof. *Vincenzo Marotta*, assistito dai Segretari sig. *Mario Scalinci* e sig. *Vito Longo*;

la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati di Lecce aderente alla C.G.I.L. rappresentata dai signori *Leuzzi Francesco* e *Serrati Angelo*; la U.I.L. di Lecce rappresentata dal Segretario Generale sig. *Livio Ligori*, assistito dal sig. *Barba Michele*;

si è stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro per i braccianti agricoli avventizi valevole per tutto il territorio della Provincia di Lecce.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo provinciale regola i rapporti di lavoro tra le aziende agricole e i braccianti agricoli. Detto contratto entra in vigore in tutto il territorio della provincia di Lecce il 16 marzo 1957.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEI BRACCIANTI AVVENTIZI

Per i braccianti avventizi si intendono i lavoratori agricoli adibiti ai lavori dei campi senza vincolo di durata, anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE AL LAVORO

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di Legge vigenti sul collocamento della manodopera agricola.

Art. 4.

ASSUNZIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge in materia. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro resta fissato in ore 6 per i mesi di novembre, dicembre e gennaio; in ore 7 per i mesi di febbraio, marzo, aprile e ottobre; in ore 8 per i mesi di maggio, giugno, luglio, agosto, settembre.

Detto orario potrà essere ridotto d'accordo fra le parti secondo le consuetudini locali o per cause di forza maggiore dipendenti da eventi atmosferici. Il presente articolo non si applica ai lavori di mietitura, trebbiatura, vendemmia, stabilimenti vinicoli, agricoli, frantoi oleari perchè sono disciplinati da contratti collettivi speciali e a quelli altri eventuali lavori stagionali per i quali verranno stipulati appositi accordi collettivi.

Restano ferme le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'articolo precedente;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato e di cui all'articolo 7, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggioranza da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

Lavoro straordinario . .	16 %
Lavoro festivo . .	25 %
Lavoro notturno .	30 %

La percentuale di maggiorazione per il lavoro notturno festivo e straordinario festivo da applicarsi sulla retribuzione oraria, è fissata nella misura del 50 %, non si farà luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta una particolare tariffa.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) Il primo giorno dell'anno;
2) Il giorno dell'Epifania;
3) Il giorno della festa di S. Giuseppe;
4) Il 25 aprile — Anniversario della Liberazione;
5) Il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) Il giorno dell'Ascensione;
7) Il giorno del Corpus Domini;
8) Il 1° maggio — Festa del Lavoro;
9) Il 2 giugno — Anniversario della fondazione della Repubblica;
10) Il 29 giugno — SS. Pietro e Paolo;
11) Il 15 agosto — Ferragosto;
12) Il 1° novembre — Ognissanti;
13) Il IV Novembre — giorno dell'Unità Nazionale;
14) Il giorno 8 dicembre — Immacolata Concezione;
15) Il 25 dicembre — giorno di Natale;
16) Il 26 dicembre — S. Stefano;
17) La festa del Patrono del Luogo.

Art. 8.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE
DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione per gli uomini, donne e ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni compiuti			100 %	della	unità	piena	uomo
» 17 ai 18	»	»	80 %	»	»	»	»
» 16 ai 17	»	»	75 %	»	»	»	»
» 15 ai 16	»	»	60 %	»	»	»	»
» 14 ai 15	»	»	50 %	»	»	»	»

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti			70 %	della	unità	piena	uomo
» 16 ai 17	»	»	62 %	»	»	»	»
» 15 ai 16	»	»	55 %	»	»	»	»
» 14 ai 15	»	»	50 %	»	»	»	»

Art. 9.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono la paga base e indennità di contingenza indicate nelle allegate tabelle.

Inoltre al lavoratore compete una indennità, in luogo delle festività nazionali e di quelli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11 % sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sulla indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario festivo, notturno o ad altro titolo.

Nella paga base è compresa anche l'indennità di caropane dalle vigenti disposizioni di legge nelle misure di L. 30 al giorno per gli uomini e di L. 20 al giorno per le donne.

Art. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 11.

PREVIDENZA, ASSISTENZA ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali; per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge.

Per le donne che allattano, in attesa di eventuali altre disposizioni, si applicano le consuetudini locali.

pre che questi non fornisca il mezzo di trasporto nella misura di un quarto d'ora di salario per ogni chilometro.

Restano ferme le condizioni di miglior favore.

Art. 14.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti tra lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati al reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Art. 15.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungono l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali Stipulanti per il tentativo di amichevole componimento.

A tal fine l'Associazione che riceve la denuncia della controversia, dovrà darne immediata comunicazione all'Associazione contraente.

Nel caso che in tale sede non si raggiunga l'accordo, entro 15 giorni dalla data della denuncia, l'interessato avrà facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria.

Art. 16.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 17.

ZONE

La provincia viene divisa, agli effetti del presente contratto, in due zone. Appartengono alla prima zona i seguenti comuni:

Squinzano, Supersano, Taurisano, Taviano, Trepuzzi, Tuglie, Ugento, Veglie.

Tutti gli altri comuni della provincia appartengono alla seconda Zona.

Art. 18.

RETRIBUZIONI

Le tariffe orarie da corrispondere ai braccianti agricoli si suddividono in paga base ed indennità di contingenza e sono riportate nelle alligate tabelle che formano parte integrante del presente contratto.

In caso di sensibili aumenti o diminuzioni del costo della vita i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali contraenti si riuniranno per procedere all'esame della situazione e concordare eventuali revisioni salariali.

Art. 19.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore dei lavoratori.

Art. 20.

EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le Organizzazioni Sindacali contraenti si impegnano, qualora si renda necessario, di intervenire per la piena osservanza delle norme contenute nel presente contratto.

Art. 21.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto ha la durata iniziale di un anno a decorrere dal 16 marzo 1957.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno un mese prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alle controparti le sue proposte 15 giorni prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 18 AGOSTO 1958 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI

L'anno 1958, il giorno 18 del mese di agosto, in Lecce nella sede della Unione Provinciale degli Agricoltori si sono riuniti i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori agricoli e dei datori di lavoro per determinare le indennità di contingenza spettante ai lavoratori agricoli in aggiunta alle tariffe orarie di cui al contratto collettivo del 10 aprile 1957.

Esaminate le disposizioni contenute nell'accordo nazionale di scala mobile per i salari agricoli del 27 luglio 1953, e tenuto presente il verbale n. 36 della Commissione Interconfederale, sono state concordate le seguenti tabelle salariali per i braccianti agricoli avventizi valevoli per il bimestre agosto-settembre 1958 in provincia di Lecce.

TABELLA SALARIALE BRACCIANTI AVVENTIZI - 1ª CATEGORIA - UOMINI DAI 18 AI 65 ANNI DI ETA'.

QUALIFICA	PRIMA ZONA					
	1	2	3	4	5	6
	Paga or.	Cont. or.	Aum.[5] c. or.	Totale	11 % or.	Paga glob.
Aratura con animale, zappatura in genere, potatura vigneto, raccolta, trapianto e infilzamento tabacco, lavori comuni in genere raccolta olive	56	60,11	3,38	119,49	13,14	132,63
Rimonda, innestatura, scasso estivo, lavori di giardinaggio (ortofloricoltura) mietitura foraggi con falcione.	64,85	62,44	3,60	130,98	14,40	145,38
Motoaratori, trattoristi . .	96,20	67,12	4,40	167.72	18.47	186,19

QUALIFICA	SECONDA ZONA					
	1	2	3	4	5	6
	Paga or.	Cont. or.	Aum. c. or.	Totale	11 % or.	Paga glob.
Aratura con animale, zappatura in genere, potatura vigneto, raccolta, trapianto e infilzamento tabacco, lavori comuni in genere raccolta olive	52	59,23	3,23	114,46	12,00	127,06
Rimonda, innestatura, scasso estivo, lavori di giardinaggio (ortofloricoltura) mietitura foraggi con falcione.	60,17	60,00	3,58	123,75	13,60	137,35
Motoaratori, trattorist . . .	90,10	66,81	4,40	161,31	17,74	179,05

La retribuzione per i ragazzi e per le donne è determinata nel modo seguente:

Ragazzi dai 17 ai 18 anni compiuti 80 % sulla paga globale oraria della unità piena uomo indicata nella tabella di cui sopra (col. 6);

Ragazzi dai 16 ai 17 anni compiuti 75 % sulla paga globale oraria della unità piena uomo indicata nella tabella di cui sopra (col. 6);

Ragazzi dai 15 ai 16 anni compiuti 60 % sulla paga globale oraria della unità piena uomo indicata nella tabella di cui sopra (col. 6);

Ragazzi dai 14 ai 15 anni compiuti 50 % sulla paga globale oraria della unità piena uomo indicata nella tabella di cui sopra (col. 6);

Donne dai 17 ai 55 anni compiuti 70 % sulla paga globale oraria della unità piena uomo indicata nella tabella di cui sopra (col. 6);

Donne dai 16 ai 17 anni compiuti 62 % sulla paga globale oraria della unità piena uomo indicata nella tabella di cui sopra (col. 6);

Donne dai 15 ai 16 anni compiuti 55 % sulla paga globale oraria della unità piena uomo indicata nella tabella di cui sopra (col. 6);

Donne dai 14 ai 15 anni compiuti 50 % sulla paga globale oraria della unità piena uomo indicata nella tabella di cui sopra (col. 6);

Unione Sindacale Provinciale CISL

Camera Provinciale del Lavoro - CGIL

Unione Provinciale Lavoratori - UIL

Unione Provinciale degli Agricoltori

Federazione Provinciale Coltivatori Diretti

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER LA MANO D'OPERA ADDETTA ALLA RACCOLTA DELLE OLIVE

L'anno millenovecentocinquantatrè addì sei del mese di ottobre in Lecce, nella sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal suo Presidente dott. *Giovanni Del Prete*, assistito dal Direttore dott. *Raffaele Gentile* e dal vice direttore perito agrario *Giuseppe Calò;*

l'ASSOCIAZIONE LIBERA DEI COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal suo Presidente avv. *Aloisi Gregorio;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal suo Presidente dott. *Pietro Fabrizio* assistito dal Direttore comm. *Gino Scqui* e dal signor *Franco Frusci;*

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DELLA CISL, rappresentata dal suo Segretario Generale prof. *Vincenzo Marotta*, assistito dai signori *Longo Vito*, Segretario Sindacale, e *Scalinci Mario;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI DELLA C.G.I.L., rappresentata dal sig. *Pala Antonio;*

la UNIONE PROVINCIALE ITALIANA LAVORATORI UIL, rappresentata dal sig. *Cabibbo Francesco;*

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per la mano d'opera addetta alla raccolta delle olive della provincia di Lecce, integrativo di quello provinciale per i braccianti agricoli stipulato in Lecce il 1° ottobre 1951, tenute presenti le norme di cui al contratto collettivo interprovinciale del 16 settembre 1937 riguardanti la mano d'opera in parola.

Art. 1.

VITTO

Ai lavoratori che pernottano sull'azienda verrà corrisposta oltre alla paga in danaro prevista per la categoria nel contratto sopra indicato, una minestra calda (legumi, pasta asciutta, ecc.) ben condita al giorno.

Art. 2.

DURATA DELL'INGAGGIO

L'ingaggio deve intendersi avvenuto per tutto il tempo necessario ad ultimare i lavori di raccolta delle olive, e deve essere, di massima precisato dal datore di lavoro all'atto della richiesta della mano d'opera.

Art. 3.

SPESE DI VIAGGIO

Ai lavoratori residenti in località fuori Comune per i quali è necessario l'ingaggio attraverso l'Ufficio di Collocamento e che pernottano nell'azienda o nelle sue adiacenze, il datore di lavoro assumerà al proprio carico solo le spese di viaggio dal luogo di partenza alla azienda.

Art. 4.

PERCORSO

In considerazione delle particolari condizioni di ambiente nelle quali si svolge la raccolta delle olive si conviene di compensare il tempo impiegato dal lavoratore per recarsi dal luogo di residenza a quello di lavoro o viceversa, in ragione di un quarto d'ora per Km. di percorso superiore ai 4 Km.

Quando però il datore di lavoro fornisce il mezzo di trasporto nessun compenso, a questo titolo, è dovuto al lavoratore.

Art. 5.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

Le paghe verranno di regola effettuate per settimana.

Nel caso che per consuetudine o per maggiore comodità dell'azienda la paga venga effettuata a quindicina, il lavoratore, ove lo richieda, avrà diritto a congrui acconti settimanali.

Art. 6.

LAVORO DONNE E RAGAZZI

Il lavoro di raccolta delle olive con la scala non potrà essere affidato alle donne ed ai ragazzi, d'ambo i sessi, di età inferiore agli anni 15 compiuti, quando sia pericoloso e particolarmente disagevole.

Non possono essere adibiti al lavoro di raccolta olive i ragazzi di ambo i sessi di età inferiore agli anni 12 compiuti e le donne che abbiano superato il 5° mese di gravidanza.

Art. 7.

DORMITORI

Per la mano d'opera che dorma sul posto di lavoro, il conduttore deve attrezzare i locali in modo che rispondano alle norme di cui all'art. 37 del Regolamento generale per l'igiene del lavoro, approvato con regio decreto 14 aprile 1937, n. 530, e successive modificazioni.

Art. 8.

GIORNATE PIOVOSE

Nelle giornate di pioggia, è salva la facoltà di ricupero di cui all'articolo successivo, ai lavoratori verrà usato il seguente trattamento:

a) Se hanno raggiunto il posto di lavoro e non cominciato a lavorare per pioggia sopravvenuta, spetta una paga corrispondente ad un quinto di giornata di paga;

b) Se hanno cominciato a lavorare, compiendo sino a due ore, spetta un terzo di giornata di paga;

c) Se hanno compiuto più di tre ore di lavoro spetta tre quarti di giornata di paga.

Art. 9.

RICUPERI

Nei casi previsti dall'articolo precedente è ammesso il ricupero, entro i sette giorni successivi, delle ore perdute ma retribuite, nel limite di due ore giornaliere; è ammesso ugualmente il ricupero quando si faccia la retribuzione a giornata.

Art. 10.

GARENZIA PER LA CORRESPONSIONE DELLE RETRIBUZIONI

In tutti i casi in cui il conduttore dell'azienda (proprietario, affittuario, ecc)., affidi a terzi per suo conto le operazioni di raccolto, egli rimane sempre responsabile delle retribuzioni dei lavoratori. Uguale responsabilità vige se il fondo sia concesso a colonia o compartecipazione, salvo rivalsa nei confronti dei coloni e compartecipanti inadempienti.

Art. 11.

TRAPASSO O TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA

Il trapasso e la cessazione dell'azienda non risolvono il contratto di lavoro, ed il personale ad esse addetto conserva i suoi diritti nel nuovo titolare, qualora non sia stato liquidato dal precedente datore di lavoro.

Art. 12.

DISCIPLINE DEL LAVORO

I lavoratori nella prestazione della loro opera seguiranno le prescrizioni del titolare della azienda o di chi lo rappresenti sul posto di lavoro.

In caso di licenziamento non dovuto a motivi indicati nelle norme disciplinari, e dato al lavoratore prima del termine di cui al precedente art. 2, al lavoratore stesso dovranno essere pagate le giornate mancanti al completamento del periodo d'ingaggio, sempre che l'azienda non abbia ancora ultimata la raccolta delle olive.

Art. 13.

DURATA

Il presente accordo ha la durata di un anno con decorrenza dal primo ottobre 1953, intendendosi tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato, nei modi di legge, almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 novembre 1960, n. 1780.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione delle trecce, dei cappelli di materia prima da intreccio e materie affini.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 dicembre 1954 per gli operai addetti alle aziende che esercitano la lavorazione delle trecce e dei cappelli di materia prima da intreccio (paglia, truciolo, ecc.) e materie affini, stipulato tra la Federazione Italiana Industriali del Cappello, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; al quale ha aderito, in data 10 maggio 1960, la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Abbigliamento - CISNAL;

Visto l'accordo 20 dicembre 1954, e relative tabelle, per la determinazione delle nuove retribuzioni minime contrattuali unificate, a valere per gli operai addetti alle aziende che esercitano la lavorazione delle trecce e cappelli di materia prima da intreccio (paglia, truciolo, ecc.) e materie affini, con decorrenza dal 10 dicembre 1954, allegato al predetto contratto;

Vista la pubblicazione negli appositi Bollettini, n. 51 dell'11 marzo 1960 e n. 107 del 15 settembre 1960, del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 dicembre 1954 per gli operai addetti alle aziende che esercitano la lavorazione delle trecce e dei cappelli di materia prima da intreccio (paglia, truciolo, ecc.) e materie affini sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dell'accordo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione delle trecce, dei cappelli di materia prima da intreccio e materie affini.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 novembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 23 gennaio 1961
Atti del Governo, registro n. 133, foglio n. 90. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 10 DICEMBRE 1954 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE AZIENDE CHE ESERCITANO LA LAVORAZIONE DELLE TRECCE E DEI CAPPELLI DI MATERIA PRIMA DA INTRECCIO (PAGLIA, TRUCIOLO, ECC.) E MATERIE AFFINI

Addì 10 dicembre 1954 in Firenze, presso la sede dell'Associazione degli Industriali della provincia di Firenze,

tra

la Federazione Italiana Industriali del Cappello, rappresentata dal suo Presidente sig. *Tresio Usuelli* e dal suo Direttore rag. *Remo Botrini*, assistiti dall'avvocato *Francesco Pellegrini;* con l'intervento, in rappresentanza delle aziende industriali e delle Associazioni Territoriali Industriali: sigg. *Alessandro Ballerini*, ingegnere *I. Walter, Giovanni Corti, Bruno Maioli, Silvano Grevi*, dott. *Piero Del Panta*, sig. *Alfredo Ghezzi* della Associazione Industriali della provincia di Firenze; con l'assistenza della Confederazione Generale della Industria Italiana, in persona del dott. *Leonardo Sponta*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario generale sig. *Remo Savio* e dai Segretari on. *Renzo Pigni* e sig. *Giorgio Bucci;* con l'intervento del sig. Stefano *Ongarelli* per il S.I.L.C.A. e, in rappresentanza dei Sindacati Provinciali, dei sigg.: *Giorgio Pacini, Mario Gorini, Arias Tiberio, Maria Guerra, Anita Malavasi, Alessandro Skuk, Gerardo Paci, Angelo Massoni* e *Tina Genova* e dei lavoratori *Roberto Mistri, Augusto Bercigli, Cioppi;* e con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, rappresentata dal suo Segretario *Renato Bitossi:*

e

la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento (F.U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario generale sig. *Silvio Ascari e dai* Segretari Nazionali *Giuseppe Fossati, Carlo Faverio, Maria Gherra;* con l'intervento dei signori: *Mario Zenone, Mario Dei, Piero Russo, Nella Incerpi, Giovanni Lazzeri, Ugo Biagiotti, Oscar Marini, Anna Bonini* e *Carlo Berti;* con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori nella persona del suo Segretario generale aggiunto dott. *Bruno Storti;*

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per i lavoratori (operai) addetti alle aziende che esercitano la lavorazione delle trecce e dei cappelli di materia prima da intreccio (paglia, truciolo, ecc.) e materie affini.

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO E VISITA MEDICA

Per l'assunzione al lavoro valgono le disposizioni di legge vigenti sul collocamento.

Per essere assunto, l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta d'identità;
2) libretto di lavoro;
3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali e libretto per l'assistenza malattia;
4) i documenti necessari per ottenere la corresponsione degli assegni familiari;
5) a richiesta della ditta:
   a) il certificato penale generale, avente la data non anteriore a 3 mesi;
   b) il titolo di studio.

Il datore di lavoro può sottoporre a visita medica il personale da assumere in servizio.

L'operaio è tenuto a documentare, le eventuali variazioni dei propri carichi familiari agli effetti della corresponsione degli assegni, ed ogni cambiamento di domicilio.

I membri delle Commissioni interne o il delegato di fabbrica dovranno essere provveduti di una copia di contratto di lavoro a cura del datore di lavoro.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda dovrà consegnare all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro ed ogni altro documento di appartenenza del medesimo.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgone le norme di legge.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli si richiamano le norme della legge 26 aprile 1934, nonchè le disposizioni contenute nel R. D. 7 agosto 1936, n. 1720, e successive modifiche.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio può essere fatta per un periodo iniziale di prova della durata di 6 giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giorni lavorativi, ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

L'operaio che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto della assunzione; comunque la paga non può essere inferiore al minimo contrattuale della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti dell'operaio confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

APPRENDISTATO

E' considerato « apprendista » chiunque venga assunto fra i 14 ed i 18 anni di età, con lo scopo di acquisire, mediante addestramento e pratico tirocinio, la capacità necessaria per diventare « operaio qualificato ».

Al termine del periodo di apprendistato, il lavoratore sarà classificato a tutti gli effetti « operaio qualificato ».

Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, purchè nelle stesse mansioni, deve essere computato per intero agli effetti del compimento del tirocinio prescritto, e degli scatti semestrali di paga base sempre che, nel passaggio da una azienda all'altra, non sia intercorsa una interruzione di tempo superiore ai 12 mesi.

Per i chiamati alle armi per obblighi di leva, l'interruzione consentita sarà pari alla durata del servizio di leva stesso.

Nei limiti di tempo prescritti, e compatibilmente con la necessità di perfezionamento tecnico, le aziende addestreranno l'apprendista nel modo più ampio nelle varie lavorazioni affini al settore, cui l'apprendista stesso viene adibito.

Il cambiamento di lavorazione non interrompe, nè prolunga, il decorso del normale periodo di apprendistato.

La durata massima del periodo di apprendistato sarà ridotta alla metà per i licenziati dalle scuole tecniche industriali ad indirizzo della categoria, e per coloro che siano in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento professionale ad indirizzo corrispondente alla attività esplicata dall'apprendista.

Durante il periodo di tirocinio, l'apprendista non deve essere adibito a lavori che non siano attinenti alla sua formazione di « operaio qualificato », o sottoposto a sforzo fisico superiore alle sue possibilità.

L'apprendista deve lavorare ad economia: in caso venga adibito a lavori a cottimo, acquisisce il riconoscimento di « operaio qualificato », anche se non ha terminato il periodo di apprendistato, a tutti gli effetti, e gli si applicheranno le tariffe di cottimo.

L'apprendista che abbia compiuto i 17 anni e superato metà del periodo di apprendistato, può richiedere di essere ammesso a prova intesa ad accertare la sua capacità di lavoro quale operaio. In caso di esito favorevole della prova avrà diritto, a tutti gli effetti, al riconoscimento di « operaio qualificato ».

Nel libretto di lavoro degli apprendisti devono essere registrati i periodi di servizio prestati e gli scatti di paga conseguiti.

Per quanto non è espressamente previsto in materia, dal presente contratto, valgono le disposizioni degli accordi interconfederali e di legge, in quanto prevedano migliori condizioni.

Art. 5.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti riconoscono l'opportunità a che venga dato impulso alla istruzione professionale intesa ad affinare le capacità tecniche delle maestranze ed a migliorare il loro rendimento nella produzione.

Le Associazioni territoriali cureranno l'attuazione pratica di tale principio addivenendo — quando ve ne sia la possibilità — alla istituzione di corsi professionali di categoria od al potenziamento di quelli eventualmente esistenti.

All'apprendista che frequenti, ai sensi dell'art. 9 del R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1906, i corsi istituiti a termine del R.D.L. 21 giugno 1938, n. 1380, saranno accordati, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari.

Art. 6.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

L'operaio passato temporaneamente a mansioni che comportino maggiore retribuzione ha diritto a quella prevista per le nuove mansioni e per il tempo in cui vi rimane adibito.

Dopo 40 giorni consecutivi di prestazione nelle nuove mansioni, l'operaio acquisisce la nuova qualifica e la relativa retribuzione. Nel caso di passaggio per sostituzione di altro operaio, assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, servizio alle armi per un periodo non superiore ad 8 mesi, la nuova qualifica sarà acquisita alla scadenza del termine di conservazione del posto dell'operaio assunto, previsto dal presente contratto.

L'operaio passato temporaneamente a mansioni inferiori per comprovate esigenze di ordine tecnico ha diritto a conservare la qualifica con la retribuzione di propria competenza.

Art. 7.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Alla donna destinata a compiere funzioni caratteristiche della prestazione di opera maschile compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo o quantitativo, la retribuzione contrattuale prevista per l'uomo. Nelle lavorazioni a cottimo, la condizione suddetta si intenderà soddisfatta con la adozione delle tariffe previste per la categoria maschile.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe da essa legge previste o da norme contrattuali.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salvo le eccezioni previste dai vigenti accordi interconfederali in materia.

E' consentito il recupero negli altri giorni della settimana per le ore eventualmente non lavorate dalle ore 13 del sabato nei limiti di un'ora al giorno, a regime normale, senza maggiorazione di lavoro straordinario.

La tabella indicante l'orario di lavoro preordinato sarà affissa nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 9.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio deve trovarsi al suo posto ed in condizioni di iniziare la sua attività.

Nessun lavoratore potrà abbandonare il suo posto di lavoro prima dei segnali di cessazione.

Le infrazioni saranno punite a termini dell'art. 36 (Provvedimenti disciplinari).

Per quanto riguarda la disciplina relativa all'accesso degli operai nello stabilimento, all'inizio ed alla cessazione del lavoro, restano in vigore le consuetudini in atto presso ciascuna azienda.

La pulizia del posto, delle macchine e degli utensili di lavoro, con le modalità indicate dalla direzione della azienda, sarà fatta normalmente prima dell'anzidetto segnale di cessazione. Ove venisse compiuta oltre l'orario normale di cui all'art. 8 sarà considerata prestazione straordinaria.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO: MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti stabiliti dalla legge e dall'art. 8 del presente contratto.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica oppure nei giorni di riposo compensativo, di cui all'art. 14, e nelle festività e ricorrenze, di cui ai punti *b*), *c*) e *d*) dell'art. 17.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle vigenti norme di legge.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza di scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario o notturno o festivo, in quanto dette prestazioni gli impediscano di frequentare le scuole medesime.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre la normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	20 %
lavoro notturno a turni non avvicendati	25 %
lavoro notturno a turni avvicendati	15 %
lavoro notturno	25 %
lavoro straordinario notturno	35 %
lavoro festivo	30 %
lavoro straordinario festivo	45 %
lavoro festivo notturno	50 %
lavoro straordinario festivo notturno	60 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra debbono essere calcolate:

a) sulla retribuzione globale di fatto per gli operai ad economia;

b) sulla retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo, per i lavoranti a cottimo.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 11.

LAVORI DISCONTINUI

Restano in vigore le consuetudini in atto per i portieri ed i guardiani con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze, secondo quanto richiamato dagli accordi interconfederali.

Per le ore eccedenti i limiti di orario previsti all'articolo 8, verranno corrisposte le normali maggiorazioni per il lavoro straordinario.

Agli effetti della contingenza, sarà riconosciuta la corresponsione della intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione, di mezza quota oraria (quota oraria = quota giornaliera diviso 8) per ogni ora eccedente le 8 e fino ai limiti di orario normale di cui all'art. 8 e di una quota oraria (quota oraria = quota giornaliera diviso 8) per ogni eventuale ora straordinaria.

Per la nona e la decima ora la retribuzione verrà corrisposta nella misura del 70% della retribuzione contrattuale.

Art. 12.

LAVORO A COTTIMO

La percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, da calcolarsi sulla retribuzione contrattuale, resta fissata nella misura del 7%.

Art. 13.

LAVORO A SQUADRE

Il tempo impiegato da gruppi di operai avvicendati alla stessa macchina e nelle medesime mansioni, entro le 24 ore, anche se a turni di non eguale durata, è considerato « lavoro a squadre ».

L'orario ordinario di lavoro a squadre è di 8 ore per turno, ivi compresa la mezz'ora di riposo.

Per turni fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo.

Il lavoro a squadre deve essere retribuito con la maggiorazione del 7% sulla retribuzione contrattuale o sul guadagno di cottimo per 7 ore e mezzo in esse compresa la mezz'ora di riposo.

Per detta mezz'ora verrà corrisposta, a parte, la relativa quota di contingenza.

La predetta maggiorazione verrà corrisposta sia nel caso di squadre composte di soli uomini o di sole donne, come nel caso di squadre promiscue di uomini e donne e non è dovuta nelle riduzioni di orario a non più di 11 ore complessive, se si tratti di lavoro a due squadre (ore 5 e mezza giornaliere per ciascuna squadra) e di ore 13 e mezzo, se si tratta di tre squadre (ore 4 e mezza giornaliere per ciascuna squadra).

Le modificazioni dei turni di lavoro dovranno essere comunicate agli operai il giorno precedente, salvo i casi di forza maggiore.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

L'operaio ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Son fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

Gli operai che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per gli operai lavoranti in turni ed affinchè i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'operaio avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 10 per il lavoro festivo.

Art. 15.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il mattino del giorno successivo a quello di assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

Art. 16.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro l'operaio non può assentarsi dallo stabilimento senza giustificato motivo e senza autorizzazione. L'operaio licenziato o sospeso, o fuori turno di lavoro, non potrà entrare nello stabilimento senza il permesso della Direzione.

Il permesso di uscita potrà essere accordato all'operaio sempre che sia stato richiesto nella prima ora di lavoro e per giustificati motivi.

Per motivi di carattere eccezionale il permesso potrà essere richiesto dall'operaio in qualsiasi momento.

Art. 17.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO RELATIVO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite;

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno - 1° gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Giorno dell'Angelo - lunedì successivo alla Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) S.S. Pietro e Paolo - 29 giugno;
8) Assunzione - 15 agosto;
9) Ognissanti - 1° novembre;
10) Concezione - 8 dicembre;
11) Natale - 25 dicembre;
12) S. Stefano - 26 dicembre;

d) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui alle lettere *b)* e *c)* del comma precedente, valgono le norme stabilite dalla legge.

Per la festività del Santo Patrono valgono le norme stabilite dalla legge per le festività infrasettimanali, di cui alla lettera *c)*.

La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Nel caso la festività del Santo Patrono abbia a coincidere con una festività nazionale o infrasettimanale, verrà retribuita ugualmente in aggiunta all'altra.

Art. 18.

RETRIBUZIONI

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, quattordicina, quindicina o secondo le consuetudini dell'azienda.

Fermi restando i consuetudinari acconti periodici, qualora questi si riferiscano a periodi di paga superiori alla quattordicina, gli stessi non dovranno essere inferiori ad un importo pari al 95% della retribuzione maturata nel periodo in questione.

In conformità della legge 5 gennaio 1953, n. 4, all'atto del pagamento degli emolumenti verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate:

a) ragione sociale dell'azienda;

b) nome del lavoratore e categoria di appartenenza;

c) il periodo di paga a cui la retribuzione si riferisce;

d) le singole voci che compongono la retribuzione ed i rispettivi importi, e le elencazioni delle trattenute.

Ove l'azienda ritardi il pagamento di almeno 15 giorni oltre il limite di tempo normalmente stabilito, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro mantenendo il diritto alle normali indennità come in caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Ogni reclamo sulla paga deve essere fatto immediatamente all'atto della ricezione per le eventuali differenze fra la somma contenuta nella busta e quella indicata sulla busta stessa o sul prospetto, e per la qualità legale della moneta.

In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione stessa, dovrà essere corrisposta in ogni caso la parte di retribuzione non contestata.

Lo stesso principio si applica a quella parte della retribuzione che viene corrisposta nel corso dell'annata in determinate occasioni (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Art. 19.

SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro, dovuta a causa di forza maggiore, sempre che l'operaio sia trattenuto nello stabilimento, nel conteggio della retribuzione non verrà dedotto l'importo relativo alla interruzione stessa.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni lavorativi consecutivi, salvo eventuale accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto a tutte le indennità spettanti, compreso il preavviso.

Art. 20.

RECUPERI

E' ammesso il recupero, a salario normale, delle ore perdute per causa di forza maggiore o per le eventuali interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purchè sia contenuto nel limite di una ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 21.

FERIE

All'operaio che abbia una anzianità ininterrotta di 12 mesi presso l'azienda in cui è occupato, sarà concesso, ogni anno un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera percepita in servizio in ragione di:

12 giorni lavorativi (ore 96) per gli aventi anzianità da 1 a 8 anni compiuti;

14 giorni lavorativi (ore 112) per gli aventi anzianità superiore agli 8 anni.

In casi di ferie collettive, all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento di una giornata di ferie (ore 8) per ogni mese intero di anzianità o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Non è ammessa la rinuncia nè espressa, nè tacita delle ferie. Il pagamento delle ferie sarà effettuato in via anticipata in ragione dei giorni concessi.

Il diritto alle ferie si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

In caso di anticipo nella concessione delle ferie, la anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà dal giorno in cui l'operaio avrebbe maturato il diritto alle ferie già godute in via anticipata.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze dell'azienda e tenendo conto dell'interesse del lavoratore e nel periodo consuetudinario o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparto o per scaglioni o individualmente.

Le festività nazionali ed infrasettimanali di cui all'art. 17 cadenti nel corso delle ferie, danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

La liquidazione delle ferie sarà calcolata in base alla retribuzione normale.

Per i cottimisti si farà riferimento alla media del guadagno orario conseguito dall'operaio nei tre mesi precedenti.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, comunque avvenuto, l'operaio avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità o frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

Art. 22.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia l'azienda corrisponderà, a titolo di gratifica natalizia, all'operaio ad economia 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti tale retribuzione si intende riferita al guadagno medio delle ultime sei settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda. Le frazioni di mesi superiori a quindici giorni saranno arrotondate a mese intero.

Art. 23.

TRASFERTE

All'operaio comandato in trasferta compete il rimborso delle spese di viaggio e delle giustificate spese di vitto e di alloggio incontrate per conto della ditta.

Qualora l'assenza dallo stabilimento superi le 8 ore giornaliere (comprese le ore di viaggio), all'operaio sarà dovuta oltre alla sua retribuzione (8 ore) una maggiorazione del 35% sulla retribuzione contrattuale.

Art. 24.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti

come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per mezzi di trasporto per sé e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capofamiglia, una somma pari a 200 ore di retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento una somma pari a 100 ore di retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'operaio per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

Art. 25.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso la azienda ai soli effetti dell'art. 40 sulla indennità di anzianità e sempre che il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello Stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare: in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al concordato interconfederale 31 maggio 1941 e relativi aggiornamenti.

Ai lavoratori sarà concesso in occasione del loro matrimonio un periodo di congedo della durata di 10 giorni consecutivi.

Per tale periodo di congedo essi fruiranno dell'assegno posto a carico dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale di cui al predetto accordo interconfederale 31 maggio 1941.

Il trattamento di cui sopra, che verrà anticipato dalle aziende, non deve essere comunque inferiore all'importo di 56 ore di retribuzione normale.

Art. 27.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento in caso di gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge 26 agosto 1950, n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive modifiche.

Art. 28.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Per tutte le norme che disciplinano l'igiene e la sicurezza del lavoro, si fa riferimento alle disposizioni di legge richiamando particolarmente quelle che dispongono visite sanitarie periodiche.

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurano l'incolumità e la sanità dei lavoratori, l'igiene dell'ambiente, curandone la aereazione, la pulizia, l'illuminazione e, ove occorra, il riscaldamento.

Le aziende stesse assicureranno pure i necessari servizi igienici (spogliatoi, gabinetti, ecc.).

Art. 29.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro il secondo giorno, salvo caso di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito, entro il terzo giorno dall'inizio della malattia, l'invio del certificato medico della prima visita, salvo casi di forza maggiore.

L'azienda potrà far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia in ogni sua fase.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio l'operaio, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

mesi 6 (sei) in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni;

mesi 8 (otto) in caso di anzianità nella stessa azienda oltre i 5 anni.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui al comma 3° del presente articolo non consenta all'operaio di riprendere servizio ed avvenga la risoluzione del rapporto di lavoro, l'operaio avrà diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, all'indennità di anzianità, di cui agli articoli 41 e 42 del presente contratto, ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia ed alle altre sue eventuali spettanze.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

L'operaio che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Per i tubercolotici assistiti in regime assicurativo valgono le norme di legge vigenti in materia. La con-

servazione del posto oltre i limiti stabiliti dal terzo comma del presente articolo non comporta riconoscimento di anzianità.

Art. 30.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'IMPRESA

Per i compiti delle Commissioni Interne o dei Delegati d'Impresa — eletti nelle aziende — si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 31.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi nazionali e provinciali delle proprie organizzazioni sindacali nonché dei sindacati comunali di categoria saranno concessi brevi permessi, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette, o non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni territoriali degli Industriali alla azienda a cui il lavoratore appartiene.

Art. 32.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Il lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive, ha diritto alla conservazione del posto per la durata normale della carica.

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali che lo impegnino continuamente, è concessa una aspettativa per la durata della carica, fino ad un massimo di due anni.

In ambedue i casi non compete al lavoratore retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità, ai soli effetti della indennità di anzianità, e limitatamente ai primi due anni.

Art. 33.

ABITI DA LAVORO

Il lavoratore deve essere provvisto del proprio indumento o abito di lavoro. Se il carattere delle lavorazioni accelera l'usura dell'abito di lavoro o di parte di esso, l'azienda concorrerà in ragione del quaranta per cento alla spesa necessaria per il rinnovamento dell'abito stesso o delle parti logore.

Ove la direzione dell'azienda prescrivesse l'adozione uniforme di un abito da lavoro, dovrà fornirlo gratuitamente la prima volta: successivamente, presentandosi la necessità di rinnovarlo, il lavoratore concorrerà in ragione del quaranta per cento della spesa effettiva.

L'abito da lavoro fornito dall'azienda rimane di proprietà di essa e non potrà essere usato fuori dallo stabilimento se non nei casi previsti dal regolamento eventuale o dalle consuetudini.

Art. 34.

CONSEGNA, CONSERVAZIONE E INDENNITÀ D'USO DEGLI UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrenti l'operaio dovrà farne richiesta all'incaricato della azienda.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non riconsegnate.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la direzione della azienda.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione, che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuta autorizzazione da chi di dovere. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni avuti.

Qualora l'operaio fosse autorizzato ad usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda avrà diritto ad una indennità in denaro da concordarsi fra le parti.

L'operaio deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli riesportare dallo stabilimento.

Gli utensili e gli arnesi di lavoro in dotazione non potranno essere asportati dall'operaio o comunque utilizzati salvo espressa concessione della direzione della azienda.

E' fatto divieto di sottrarre o ricopiare forme, modelli e disegni.

Art. 35.

VISITE D'INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alla visita d'inventario che per ordine della azienda venisse fatta agli oggetti affidatigli e a visita personale di controllo all'uscita dai locali dell'azienda.

Alle operaie la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato ed esclusivamente con l'intervento di personale femminile idoneo a tale delicato incarico.

Art. 36.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'operaio daranno luogo, a seconda della loro gravità, alla applicazione delle seguenti sanzioni:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino ad un importo massimo di 2 ore di paga e di contingenza;
c) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di tre giorni;
d) licenziamento ai sensi dell'art. 38.

Art. 37.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione l'operaio:

a) che, senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro, come previsto all'art. 15;

b) che, senza giustificato motivo, abbandoni il proprio posto di lavoro;

c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

d) che esegnisca con negligenza il lavoro affidatogli;

e) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni di sicurezza consiglino tale divieto;

f) che costruisca entro lo stabilimento oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda;

g) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

h) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

i) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto e dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali esistenti nella azienda o, in loro mancanza, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 38.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) con la perdita dell'indennità di preavviso ma non della indennità di anzianità.

Tale provvedimento si applica nei confronti dell'operaio che sia recidivo nelle mancanze di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni) o che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificatira ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna per reato infamante ad una pena detentiva comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio con danno della azienda;

i) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente (multe o sospensioni);

2) con la perdita dell'indennità di preavviso e della indennità di anzianità.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi alla azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale della azienda;

c) trafugamento di modelli o schizzi o disegni o riproduzione degli stessi quando non siano già a conoscenza del pubblico;

d) lavorazione per conto di terzi, fuori dello stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda salvo nei casi di sospensione di lavoro;

e) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno della azienda stessa;

f) insubordinazione verso i superiori;

g) recidiva nella colpa di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) qualora vi sia dolo.

All'operaio licenziato ai sensi del presente articolo, competono, comunque, i ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia, come previsto dai relativi articoli, e quanto altro dovuto.

Art. 39.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattenute per risarcimento, devono essere contestati al lavoratore non appena la azienda ne sia venuta a conoscenza.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione all'entità del danno arrecato e alle circostanze in cui si è verificato.

Le trattenute per risarcimento danni, devono essere rateizzate, in modo che la retribuzione non subisca riduzioni superiori al 12% del suo importo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 40.

PREAVVISO IN CASO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 38 o le sue dimissioni, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di giorni 6 (48 ore).

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza la osservanza del predetto termine di preavviso, o parte di esso, deve corrispondere all'altra una indennità pari a 48 ore di retribuzione o la differenza al suo completamento.

Il periodo di preavviso viene considerato agli effetti dell'anzianità.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento, non ai sensi del punto 2) dell'art. 38 all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda è dovuta una indennità nella misura di:

5 giorni (ore 40) per ogni anno di anzianità dal primo al quinto anno compiuto;

7 giorni (ore 56) per ogni anno di anzianità oltre il quinto e fino al 12° anno compiuto;

8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità oltre il 12° e fino al 20° anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità oltre il ventesimo anno.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, l'indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità.

L'indennità di cui al comma 1° deve essere conteggiata per l'anzianità maturata a partire dal 1° luglio 1954 tenuto conto di tutta l'anzianità.

Per l'anzianità pregressa e cioè per ogni anno di anzianità maturato a tutto il 30 giugno 1954 è dovuta all'operaio una indennità di anzianità nella misura di:

2 giorni (ore 16) per ogni anno di anzianità dal primo al decimo anno compiuto;

3 giorni (ore 24) per ogni anno di anzianità oltre il decimo anno.

L'indennità di cui sopra sarà conteggiata in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto più l'indennità di contingenza, più l'eventuale terzo elemento, più gli incentivi e i premi di produzione.

Per la liquidazione degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine) restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo il minimo di retribuzione contrattuale maggiorato del minimo contrattuale del cottimo, di cui all'art. 12.

Spettano inoltre all'operaio il preavviso, il godimento delle ferie maturate, la liquidazione della gratifica natalizia o dei ratei maturati come previsto dai relativi articoli ed eventuali altre spettanze.

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di anzianità prevista dall'art. 41:

1) il 40% per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda dai due ai sei anni compiuti;

2) il 60% per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda da oltre sei ai dieci anni compiuti;

3) il 100% per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda oltre i dieci anni compiuti.

Il periodo di apprendistato sarà computato nella anzianità, agli effetti del trattamento di cui sopra, dopo che sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo dell'apprendistato stesso.

L'intero trattamento di cui al punto 3) del primo comma del presente articolo, è dovuto anche ai dimissionari:

— per causa di malattia professionale;

— per causa di infortunio sul lavoro o di malattia non professionale dopo superati i termini di comporto previsti dal terzo comma dell'art. 29;

— per i casi previsti dal secondo comma dell'articolo 19;

— per entrare in ordini religiosi;

— per le operaie in caso di matrimonio o di gravidanza o di puerperio.

Lo stesso trattamento compete all'operaio che si dimetta dopo il compimento del sessantesimo anno di età se uomo, ovvero al 55° anno di età, se donna.

Art. 43.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il trattamento previsto per il licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso spetterà alle persone indicate nell'articolo 2122 del Codice civile.

Art. 44.

TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione, la trasformazione o il trapasso di azienda non determinano di per se la risoluzione del rapporto di lavoro. Ove non si addivenga, d'accordo fra le parti alla risoluzione del rapporto di lavoro o alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore od in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto, oltre che al normale preavviso, all'indennità di anzianità ed a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 45.

TRATTAMENTO PER INVENZIONI

Per le invenzioni effettuate dai lavoratori durante il rapporto di lavoro, valgono le disposizioni di legge in vigore.

Art. 46.

CERTIFICATO DI LAVORO

L'azienda rilascerà all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze della azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 47.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate fra la Direzione della azienda ed i lavoratori, assistiti dalla Commissione Interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli Industriali e dei lavoratori, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive per l'applicazione e la interpretazione del presente contratto, che non venissero composte direttamente fra la Direzione aziendale e Commissione Interna o Delegato di Impresa, saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali, e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 48.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma, si considerano costituenti un unico istituto, il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso, ed indennità di anzianità per licenziamento ed in caso di dimissioni, malattia ed infortunio, puerperio, ecc.).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire eventuali situazioni aziendali più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio le quali pertanto continueranno ad essere mantenute.

Per le eventuali condizioni di miglior favore derivanti da accordi territoriali, si fa riferimento a quanto è detto nel primo comma del presente articolo.

Art. 49.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai addetti alle aziende che esercitano la lavorazione delle trecce e dei cappelli di materia prima da intreccio (paglia, truciolo, ecc.) e materie affini avrà validità fino al 10 dicembre 1956 con decorrenza dal 10 dicembre 1954 e si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Avvenuta la denuncia, continuerà a produrre i suoi effetti fino a quando non sia intervenuto un nuovo contratto.

VERBALE DI ACCORDO PROVVISORIO

Si conviene che a partire dal 10 dicembre 1954 le paghe dei lavoratori addetti alla Industria delle trecce e cappelli di paglia e affini, risultanti dall'applicazione degli accordi interconfederali 12 giugno 1954 e 28 luglio 1954, a tutti gli effetti, saranno aumentate del 2% (due per cento) calcolato sui minimi del gruppo merceologico *C* di cui alle tabelle dell'accordo 28 luglio 1954.

Detto aumento verrà riportato in cifre anche là dove, per effetto dei conteggi, il minimo conglobato risultasse superiore a quello corrispondente del gruppo merceologico *C*.

Le predette paghe unificate così aumentate costituiranno i nuovi minimi retributivi contrattuali del settore Trecce e Cappelli di paglia e affini.

ALLEGATO

ACCORDO 20 DICEMBRE 1954 PER LA DETERMINAZIONE DELLE NUOVE RETRIBUZIONI MINIME CONTRATTUALI UNIFICATE, A VALERE PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE AZIENDE CHE ESERCITANO LA LAVORAZIONE DELLE TRECCE E CAPPELLI DI MATERIA PRIMA DA INTRECCIO (PAGLIA, TRUCIOLO, ECC.) E MATERIE AFFINI, CON DECORRENZA 10 DICEMBRE 1954

1) Qualora, precedentemente agli accordi del conglobamento in qualche zona si applicavano minimi di paga base inferiori o pari a quelli stabiliti dai concordati interconfederali del 1947 per il gruppo merceologico *C*), le nuove retribuzioni minime contrattuali unificate di cui alla premessa restano quelle delle tabelle per gli uomini e per le donne gruppo merceologico *C*) allegato all'accordo di conglobamento 28 luglio 1954, maggiorate del 2 %.

2) Laddove invece sempre precedentemente all'accordo del conglobamento in qualche zona si applicavano minimi di paga base superiori a quelli stabiliti dai concordati interconfederali 1947 per il gruppo merceologico *C*) le nuove retribuzioni minime contrattuali unificate di cui alla premessa saranno determinate riportando sulle paghe conglobate di cui alle tabelle del gruppo merceologico *C*) dell'accordo interconfederale 28 luglio 1954, maggiorato del 2 %, la differenza in cifra fra la paga base percepita e quella del gruppo merceologico *C*) di cui ai predetti accordi interconfederali 1947.

3) Per quanto riguarda gli apprendisti le nuove retribuzioni minime contrattuali unificate di cui alla premessa verranno determinate aggiungendo alla loro retribuzione (paga base + contingenza + caro pane) contrattuale la quota di aumento spettante agli operai manovali comuni di pari età e sesso dell'accordo del conglobamento, maggiorando il totale del 2%.

4) Per la quarta categoria donne previste dall'accordo salariale di Firenze — categoria questa che dovrà eliminarsi in sede di incasellamento delle categorie — le nuove retribuzioni minime contrattuali unificate di cui alla premessa verranno determinate applicando sulla loro retribuzione (paga base, contingenza e caro pane) in atto prima del conglobamento la quota di aumento portata dall'accordo del conglobamento stesso per le operaie di terza categoria, secondo l'età, maggiorata della quota di aumento contrattuale (2%) stabilita per la stessa 3ª categoria donna.

TARIFFE SALARIALI PER IL SETTORE TRECCE E CAPPELLI DI PAGLIA IN VIGORE DAL 10 DICEMBRE 1954 - ZONA DI FIRENZE

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	173,25
18-20 »	»	168,40
16-18 »	»	149,10

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	L.	160 —
18-20 »	»	155,10
16-18 »	»	135,50
inf. 16 »	»	109,70

Manovali specializzati:

Sup. 20 anni	L.	148,05
18-20 »	»	138,40
16-18 »	»	109,45
inf. 16 »	»	85,40

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	L.	139,45
18-20 »	»	130,70
16-18 »	»	103,35
inf. 16 »	»	71,85

Donne 1ª categoria:

Sup. 20 anni	L.	130,75
18-20 »	»	109,75
16-18 »	»	103,10
inf. 16 »	»	91,20

Donne 2ª categoria:

Sup. 20 anni	L.	123,70
18-20 »	»	103,90
16-18 »	»	93 —
inf. 16 »	»	80,50

Donne 3ª categoria:

Sup. 20 anni	L.	116,10
18-20 »	»	98,40
16-18 »	»	88 —
inf. 16 »	»	71 —

Donne 4ª categoria:

Sup. 20 anni	L.	111,10
18-20 »	»	93,40
16-18 »	»	87,35
inf. 16 »	»	70 —

TARIFFE SALARIALI PER IL SETTORE TRECCE E CAPPELLI DI PAGLIA IN VIGORE DAL 10 DICEMBRE 1954 - ZONA DI MODENA

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	159,95
18-20 »	»	155,55
16-18 »	»	137,05

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	L.	142,85
18-20 »	»	138,70
16-18 »	»	122 —
inf. 16 »	»	101,25

Manovali specializzati:

Sup. 20 anni	L.	134,80
18-20 »	»	125,25
16-18 »	»	98,80
inf. 16 »	»	77,15

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	L.	125,40
18-20 »	»	117,10
16-18 »	»	92,55
inf. 16 »	»	64,10

Donne 1ª categoria:

Sup. 20 anni	L.	118,35
18-20 »	»	99,85
16-18 »	»	94,30
inf. 16 »	»	83,55

Donne 2ª categoria:

Sup. 20 anni	L.	112,55
18-20 »	»	94,50
16-18 »	»	83,90
inf. 16 »	»	73 —

Donne 3ª categoria:

Sup. 20 anni	L.	105,20
18-20 »	»	88,70
16-18 »	»	79,06
inf. 16 »	»	63,10

TARIFFE SALARIALI PER IL SETTORE TRECCE E CAPPELLI DI PAGLIA IN VIGORE DAL 10 DICEMBRE 1954 - ZONA DI REGGIO EMILIA

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	157,90
18-20 »	»	153,55
16-18 »	»	135,90

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	L.	141,05
18-20 »	»	136,90
16-18 »	»	120,20
inf. 16 »	»	99,45

Manovali specializzati:

Sup. 20 anni	L.	133,05
18-20 »	»	124,20
16-18 »	»	98 —
inf. 16 »	»	77,20

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	L.	124,35
18-20 »	»	116,15
16-18 »	»	91,80
inf. 16 »	»	63,80

Apprendisti:

14-16 anni	L.	64,30
16-18 »	»	93,45
18-20 »	»	116,70

Donne 1ª categoria:

Sup. 20 anni	L.	118,50
18-20 »	»	99,20
16-18 »	»	93,45
inf. 16 »	»	82,70

Donne 2ª categoria:

Sup. 20 anni	L.	111,70
18-20 »	»	93,65
16-18 »	»	83,05
inf. 16 »	»	72,20

Donne 3ª categoria:

Sup. 20 anni	L.	104,45
18-20 »	»	87,95
16-18 »	»	78,50
inf. 16 »	»	62,80

Apprendiste:

14-16 anni	L.	62,65
16-18 »	»	76,85
18-20 »	»	83,30

TARIFFE SALARIALI PER IL SETTORE TRECCE E CAPPELLI DI PAGLIA IN VIGORE DAL 10 DICEMBRE 1954 - ZONA DI VICENZA

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	161,45
18-20 »	»	156,95
16-18 »	»	138,95

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	L.	144,65
18-20 »	»	140,40
16-18 »	»	123,35
inf. 16 »	»	102 —

Manovali specializzati:

Sup. 20 anni	L.	136,85
18-20 »	»	127,70
16-18 »	»	100,80
inf. 16 »	»	79,35

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	L.	128,15
18-20 »	»	119,65
16-18 »	»	94,55
inf. 16 »	»	65,75

Donne 1ª categoria:

Sup. 20 anni	L.	121,55
18-20 »	»	101,75
16-18 »	»	95,85
inf. 16 »	»	84,85